

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA
HOME INDUSTRI TEKSTIL DAN PAKAIAN
(Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi
Jahit Indonesia Jersey Kota Malang)**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Fadil Rawadi Harjuna

135020100111031

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi



**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2017**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI ii

DAFTAR TABEL iv

DAFTAR GAMBAR v

DAFTAR LAMPIRAN vi

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang **Error! Bookmark not defined.**

1.2. Rumusan Masalah..... **Error! Bookmark not defined.**

1.3. Tujuan Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**

1.4. Manfaat Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Tenaga Kerja..... **Error! Bookmark not defined.**

2.2. Usaha Kecil dan Menengah..... **Error! Bookmark not defined.**

2.3. Produktivitas..... **Error! Bookmark not defined.**

2.4. Hubungan Antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja **Error! Bookmark not defined.**

2.5. Hubungan Antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja **Error! Bookmark not defined.**

2.6. Hubungan Antara Beban Tanggungan dengan Produktivitas Tenaga Kerja **Error! Bookmark not defined.**

2.7. Hubungan Antara Status Pernikahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja **Error! Bookmark not defined.**

2.8. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja **Error! Bookmark not defined.**

2.9. Penelitian Terdahulu..... **Error! Bookmark not defined.**

2.10. Kerangka Pemikiran..... **Error! Bookmark not defined.**

2.11. Hipotesis **Error! Bookmark not defined.**

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

3.2. Lokasi Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

3.3. Data dan Sumber Data **Error! Bookmark not defined.**

3.4. Metode Pengumpulan Data **Error! Bookmark not defined.**



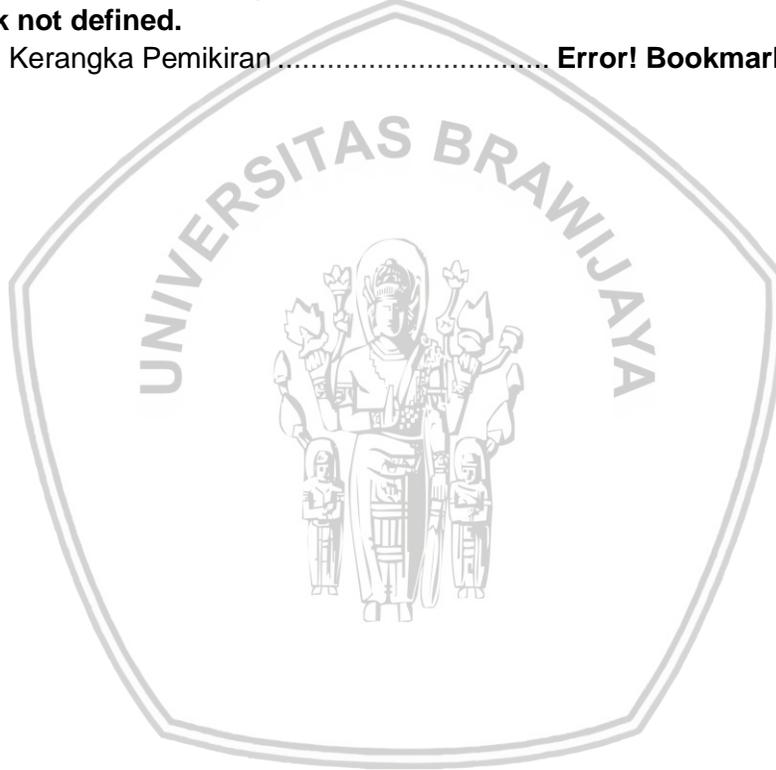
3.5.	Populasi dan Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.6.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.7.	Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.8.	Pengujian Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.9.	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.10.	Uji Dominan	Error! Bookmark not defined.
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.	Gambaran Umum Responden	Error! Bookmark not defined.
4.3.	Distribusi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.4.	Uji Instrument Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.5.	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.6.	Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.7.	Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
4.8.	Pengujian Statistik	Error! Bookmark not defined.
4.9.	Uji Dominan	Error! Bookmark not defined.
4.10.	Pembahasan Variabel Upah, Usia, Beban Tanggungan Keluarga, Tingkat Pendidikan dan Status Pernikahan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Jahit di Indonesia Jersey.	Error! Bookmark not defined.
4.11.	Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Produktivitas.	Error! Bookmark not defined.
BAB V : PENUTUP		
5.1.	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2.	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1: Distribusi Presentase PDRB Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha, 2010 - 2014 Kota Malang..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.1: Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Jersey **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.2: Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.3: Gambaran Responden Berdasarkan Usia. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.4: Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.5: Gambaran Responden Berdasarkan Lama Sekolah **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.6: Distribusi Frekuensi Variabel Upah (X1).... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi Variabel Usia (X2) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.8: Distribusi Frekuensi Variabel Beban Tanggungan Keluarga (X3) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi Variabel Status Pernikahan (X4) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.10: Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan (X5) . **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.11: Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas (Y).....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.12: Hasil Uji Validitas Variabel **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.13: Hasil Uji Reliabilitas Variabel..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.14: Hasil Pengujian Asumsi Non-Autokorelasi**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.15: Hasil Pengujian Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.16: Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.17: Hasil Uji Glejser **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.18: Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.19: Koefisien Determinasi (R^2) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.20: Hasil Uji Simultan (Uji F) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.21: Hasil Uji Parsial (Uji t) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.22: Ringkasan Hasil Analisis Regresi..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1: Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja **Error! Bookmark not defined.**
 Gambar 4.1: Logo Indonesia Jersey Malang..... **Error! Bookmark not defined.**
 Gambar 4.2: Struktur Organisasi Indonesia Jersey Malang**Error! Bookmark not defined.**
 Gambar 4.3: Histogram dan Normal Probability Plot.. **Error! Bookmark not defined.**
 Gambar 4.4: Scatterplot Uji Heterokedastisitas..... **Error! Bookmark not defined.**
 Grafik 1.1: Distribusi Presentase PDRB Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha, 2010-2014 Kota Malang..... **Error! Bookmark not defined.**
 Grafik 1.2: Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha (persen), 2010 - 2014 Kota Malang.. **Error! Bookmark not defined.**
 Grafik 2.1: Kerangka Pemikiran **Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
 LAMPIRAN 2. Distribusi Frekuensi**Error! Bookmark not defined.**
 LAMPIRAN 3. Uji Validitas dan Reliabilitas**Error! Bookmark not defined.**
 LAMPIRAN 4. Uji Asumsi Klasik.....**Error! Bookmark not defined.**
 LAMPIRAN 5. Analisis Regresi Linier Berganda.....**Error! Bookmark not defined.**
 LAMPIRAN 6. Surat Keterangan Penelitan**Error! Bookmark not defined.**
 LAMPIRAN 7. Dokumentasi Kegiatan Produksi Indonesia Jersey Malang**Error! Bookmark not defined.**





BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

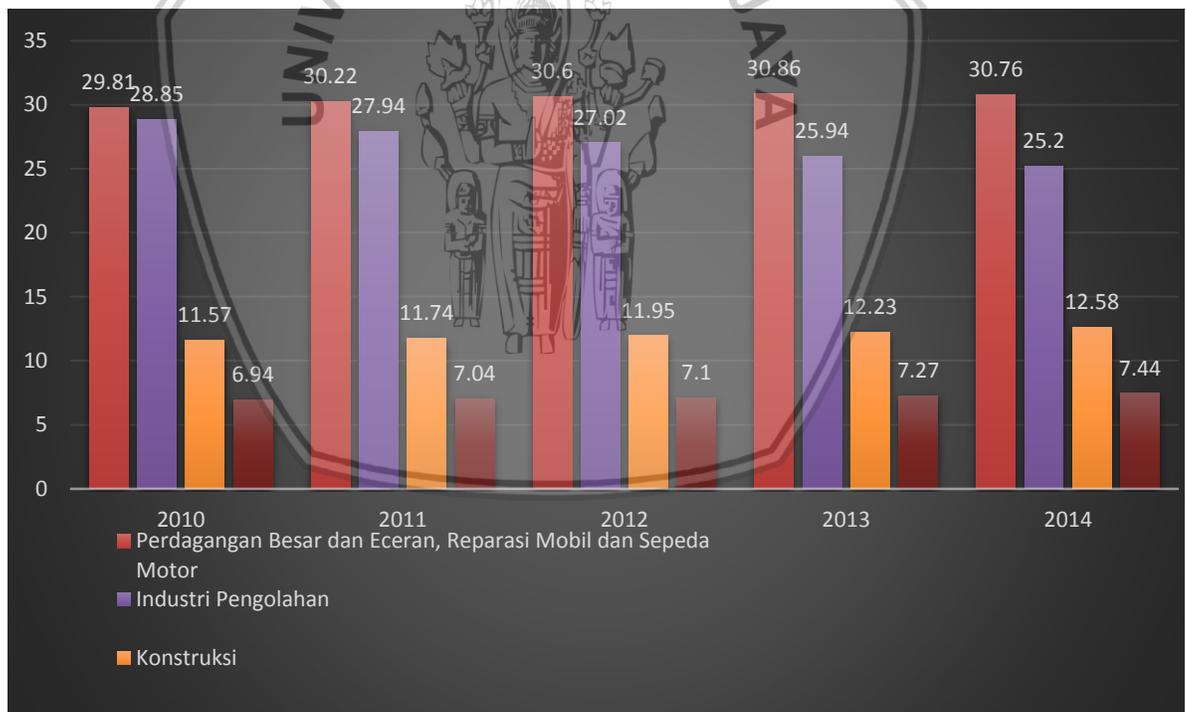
Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang dalam perekonomiannya. Pertumbuhan ekonomi Indonesia beberapa tahun terakhir ini dapat dikatakan meningkat. Terlebih sejak era kepemimpinan Presiden Joko Widodo yang mengedepankan pembangunan infrastruktur yang merata ke seluruh wilayah Indonesia demi tercapainya keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain itu, Indonesia juga memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak. Menurut Kemendagri jumlah penduduk Indonesia per 30 Juni 2016 adalah 257.912.349 jiwa (Tribun Jateng, 2016). Seiring dengan bergabungnya Indonesia dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), persaingan usaha menjadi sangat ketat. Saat ini mulai bermunculan usaha-usaha yang berasal dari negara-negara ASEAN yang bisa saja masuk dan menyaingi bahkan mematikan usaha dalam negeri. Bahkan, saat ini banyak usaha sejenis dengan persaingan yang sangat terlihat nyata. Agar dapat bersaing, tiap-tiap usaha harus menciptakan inovasi dan tetap mempertahankan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan. Dengan hal tersebut maka, sudah seharusnya pemberdayaan sumber daya manusia lebih ditingkatkan, demi menunjang perekonomian Indonesia.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan oleh pemerintah saja, perusahaan - perusahaan perlu ikut andil demi dapat menciptakan persaingan usaha yang sehat. Sehingga, kegiatan ekonomi dapat berjalan lebih baik. Salah satu upaya pemberdayaan sumber daya manusia adalah dengan

meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja memiliki dampak yang besar, baik untuk perusahaan maupun negara.

Kota Malang merupakan salah satu kota yang terletak di Jawa Timur. Terletak bersebelahan dengan Kota Wisata Batu dan Kabupaten Malang yang mana selama ini menjadi salah satu destinasi wisata di Provinsi Jawa Timur. Hal tersebut membuat Kota Malang di kelilingi kawasan wisata. Dibanding dengan Kabupaten Malang dan Kota Wisata Batu, keunggulan sektor pariwisata Kota Malang memang hanya sebatas Kota singgah wisatawan menuju kawasan wisata.

Grafik 1.1: Distribusi Presentase PDRB Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha, 2010-2014 Kota Malang



Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Malang, 2017 (diolah).

Menurut Grafik 1.1, menunjukkan distribusi presentase PDRB Kota Malang dengan empat Lapangan Usaha yang tetinggi. Distribusi presentase tertinggi berasal dari Perdagangan Besar dan Eceran, Reperasi Mobil dan Sepeda Motor yang stabil

selama lima tahun beturut-turut. Ini dikarenakan daerah perkotaan seperti Kota Malang didominasi oleh penduduk yang memiliki kendaraan bermotor milik pribadi.

Selanjutnya tertinggi kedua berasal dari Industri Pengolahan, karena Kota Malang merupakan salah satu kota di Jawa Timur yang memiliki Industri yang cukup banyak terutama dibidang pengolahan tembakau. Diurutan ke tiga yakni, Konstruksi Kota Malang. Selanjutnya yakni, Jasa Pendidikan. Sedangkan diurutan keempat dalam distribusi PDRB Kota Malang yakni Pengadaan Air dan Gas.

Menurut Badan Pusat Statistik, Industri Pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi/setengah jadi, dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya, dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir. Termasuk dalam kegiatan ini adalah jasa industri/makloon dan pekerjaan perakitan (assembling). Industri Pengolahan memiliki sub-sektor yang beragam. BPS mengklasifikasikan Industri Pengolahan menjadi 16 macam Industri.

Beberapa Industri yang paling berdampak terhadap PDRB Kota Malang yakni, Industri Pengolahan Tembakau, Industri Makanan dan Minuman, dan Industri Kayu. Industri Pengolahan Tembakau sangat banyak terdapat di Kota Malang, contohnya seperti PT. Bentoel yang menjadi ciri khas produk olahan tembakau terkenal asal Malang. Sedangkan Industri Makanan dan Minuman dikarenakan banyaknya olahan makanan dan minuman khas Kota Malang, seperti Bakso Malang, Kripik Tempe dan sebagainya. Industri Kayu juga berdampak pada PDRB Kota Malang dikarenakan terdapat sentra Industri *Furniture* yang berada di daerah

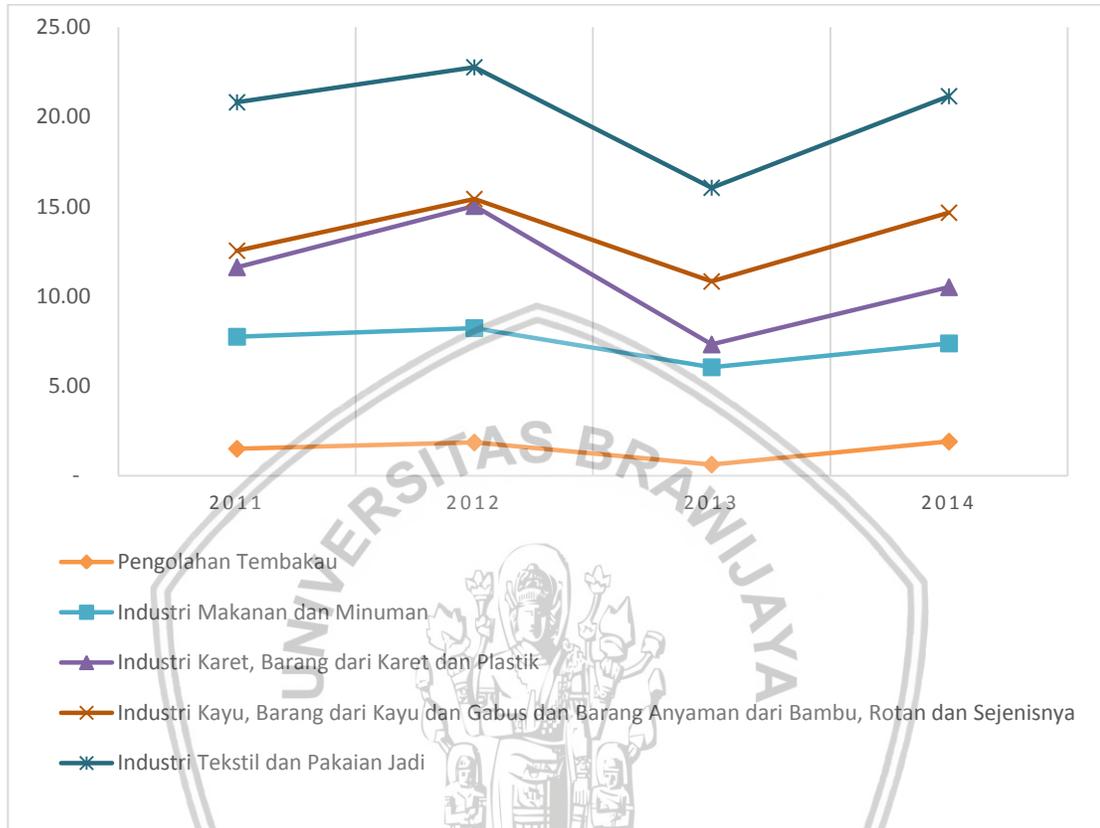
Lowokwaru, Kota Malang. Sementara, Industri Batubara dan Pengilangan Migas dan Industri Logam Dasar tidak terdapat di Kota Malang dikarenakan sumberdaya alam minyak bumi dan batubara tidak terdapat didaerah Kota Malang.

Tabel 1.1: Distribusi Presentase PDRB Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha, 2010 - 2014 Kota Malang

No.	Lapangan Usaha	2010	2011	2012	2013	2014
1	Pengolahan Tembakau	17.51	16.76	16.07	15.23	14.67
2	Industri Makanan dan Minuman	4.69	4.7	4.7	4.67	4.65
3	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	1.14	1.12	1.13	1.07	1.05
4	Industri Kayu, Barang dari Kayu dan Gabus dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya	1.08	1.03	0.98	0.95	0.94
5	Industri Furnitur	1.05	1.03	0.99	0.95	0.92
6	Industri Kertas dan Barang dari Kertas, Percetakan dan Reproduksi Media Rekaman	0.8	0.82	0.79	0.75	0.72
7	Industri Alat Angkutan	0.78	0.7	0.66	0.65	0.62
8	Industri pengolahan lainnya, jasa reparasi dan pemasangan mesin dan peralatan	0.73	0.71	0.67	0.63	0.62
9	Industri Barang dari Logam, Komputer, Barang Elektronik, Optik dan Peralatan Listrik	0.38	0.37	0.37	0.36	0.36
10	Industri Tekstil dan Pakaian Jadi	0.35	0.36	0.36	0.36	0.36
11	Industri Barang Galian bukan Logam	0.18	0.19	0.18	0.18	0.17
12	Industri Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06
13	Industri Mesin dan Perlengkapan YTDL	0.05	0.05	0.04	0.04	0.04
14	Industri Kimia, Farmasi dan Obat Tradisional	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
15	Industri Batubara dan Pengilangan Migas	-	-	-	-	-
16	Industri Logam Dasar	-	-	-	-	-
	Industri Pengolahan	28.85	27.94	27.02	25.94	25.2

Sumber: BPS Kota Malang, 2017.

Grafik 1.2: Laju Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha (persen), 2010 - 2014 Kota Malang



Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Malang, 2017.

Laju Pertumbuhan PDRB Atas Dasar Harga Konstan Menurut Lapangan Usaha berfungsi untuk menunjukkan pertumbuhan produksi barang dan jasa di suatu wilayah perekonomian dalam selang waktu tertentu, Badan Pusat Statistik (2017). Meskipun menurut Tabel 1.1 Industri Tekstil dan Pakaian Jadi menempati urutan ke-10 dalam distribusi terhadap PDRB Kota Malang, namun Industri Tekstil dan Pakaian Jadi adalah yang tertinggi dan stabil selama beberapa tahun terakhir dalam pertumbuhan produksi barang dan jasa di Kota Malang.

Salah satu Industri Pengolahan Tekstil dan Pakaian Jadi yang berada di Kota Malang adalah Indonesia Jersey. Indonesia Jersey adalah industri tekstil dan pakaian yang bergerak di bidang pakaian olah raga dengan lingkup penjualan nasional. Bahkan sejak tahun 2012 Indonesia Jersey sudah menjadi *official apparel* untuk klub-klub sepak bola dan bola basket olahraga nasional. Pencapaian terbaik Indonesia Jersey adalah pada awal tahun 2017 Indonesia Jersey menjadi *official apparel* Liga Bola Basket Nasional (IBL / *Indonesia Basketball League*).

Sektor Industri selalu memiliki keterkaitan dengan tenaga kerja sebagai salah satu dari poros penggeraknya. Tidak terkecuali Industri Tekstil dan Pakaian Jadi. Perlu adanya pemberdayaan tenaga kerja yang baik agar mendapatkan hasil yang optimal dalam memproduksi barang atau jasa. Di dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 1 Pasal (1) yang memberikan pengertian tenaga kerja yaitu :

“Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Pemberdayaan yang dilakukan perusahaan ataupun industri bermacam-macam bentuknya. Salah satunya dengan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerjanya. Secara global atau umum produktivitas dapat dikatakan sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dengan seluruh sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai. Menurut Sudriamunawar (2006: 18), 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.

Keadaan produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi dari bermacam faktor. Menurut Simanjuntak (1985: 13), 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.

Bekerja dengan produktivitas yang baik maka setiap tenaga kerja mampu memperoleh penghidupan yang layak, mampu berprestasi secara produktif. Karena dengan produktivitas yang tinggi, tenaga kerja tersebut akan memperoleh imbalan (upah) yang lebih baik sehingga dapat memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarganya.

Penduduk, terutama laki-laki umumnya dituntut untuk mencari nafkah dan menyebabkan tingkat produktivitas kerja relative besar. Dengan kebutuhan keluarga yang meningkat, maka selain laki-laki, penduduk wanita yang berusia produktif dapat membantu meringankan beban keluarga dengan ikut bekerja. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh industri dalam usaha meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya adalah usia.

Menurut Simanjuntak (1995: 38), produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan pertumbuhan usia dan kemudian cenderung menurun kembali menjelang usia tua, karena fisik yang semakin lemah. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua cenderung lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental ketidakberdayaan dalam pekerjaan.

Selanjutnya, beban tanggungan keluarga juga mempengaruhi produktivitas kerja wanita. Menurut Situngkir (2007), tanggungan keluarga merupakan salah satu alasan utama bagi para wanita rumah tangga turut serta dalam membantu suami untuk memutuskan diri untuk bekerja memperoleh penghasilan. Semakin banyak responden mempunyai anak dan tanggungan, maka waktu yang disediakan responden untuk bekerja semakin efektif. Apabila beban tanggungan seperti jumlah keluarga dan kebutuhan tenaga kerja banyak, maka tingkat produktivitasnya meningkat karena termotivasi untuk memenuhi kebutuhan beban tanggungan keluarga tersebut.

Selain itu, produktivitas tenaga kerja dapat terpengaruh dengan adanya status pernikahan. Status pernikahan mempengaruhi konsentrasi bekerja tenaga kerja wanita dalam curahan jam kerja. Perbedaan lain yakni mengenai jumlah kebutuhan wanita yang sudah menidkan dan belum menikah. Memiliki anak dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat menghambat karir wanita karena

curahan jam kerja menjadi terbagi dengan urusan rumah tangga dan pekerjaan, Kaufman dan Hotchkiss (2000)

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan saat ini bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumberdaya yang penekanannya pada pendidikan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketaqwaan, kepribadian, kecerdasan, kreativitas, kedisiplinan dan sebagainya, Moedjiman (1998: 116). Pendidikan merupakan suatu investasi human capital. Investasi ini ditanamkan dalam sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, Tjiptoherijanto (1998: 40).

Dari uraian diatas, yang disampaikan peneliti dimana produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh upah, usia, beban tanggungan, status pernikahan dan tingkat pendidikan peneliti ingin melakukan penelitian lebih mendalam dan mengangkat judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMEPENGARUHI TENAGA KERJA PADA INDUSTRI TEKSTIL DAN PAKAIAN** (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi Jahit Indonesia Jersey Kota Malang)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disusun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh upah, usia, beban tanggungan, status pernikahan dan tingkat pendidikan, terhadap produktivitas tenaga kerja pada Indonesia Jersey?
2. Dari kelima faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Indonesia Jersey?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor upah, usia, tingkat pendidikan, beban tanggungan, dan status pernikahan terhadap produktivitas tenaga kerja
2. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

1. Bagi Peneliti
 - a. Menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja
 - b. Sebagai bahan informasi / masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan, kreativitas yang berkaitan dengan produktivitas kerja dimasa yang akan datang.

- c. Merupakan sarana pelatihan bagi mahasiswa untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi antara teori dengan kenyataan.
- d. Menerapkan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.

2. Bagi Akademisi

- a. Memperkaya kajian-kajian yang telah ada sebelumnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.
- b. Sebagai salah satu bahan rujukan dalam penelitian, khususnya tentang Produktivitas Tenaga Kerja

3. Bagi Instansi atau perusahaan yang bersangkutan

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi yang terkait dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja
- b. Sebagai dasar penilaian yang obyektif dalam rangka meningkatkan produktivitas melalui langkah yang telah ditetapkan.
- c. Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran khususnya pimpinan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan komponen utama dalam penelitian ini yang akan diukur tingkat produktivitasnya. Di dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 1 Pasal (1) yang memberikan pengertian tenaga kerja yaitu:

“Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Malang No. 18 Tahun 2001 pengertian tenaga kerja adalah:

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Menurut Simanjatak (1985: 2) pengertian tenaga kerja atau *manpower* mencakup penduduk (berusia antara 14 – 60 tahun) yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Walaupun mereka sedang tidak dalam kondisi bekerja, namun mereka tetap dianggap mampu secara fisik sehingga sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

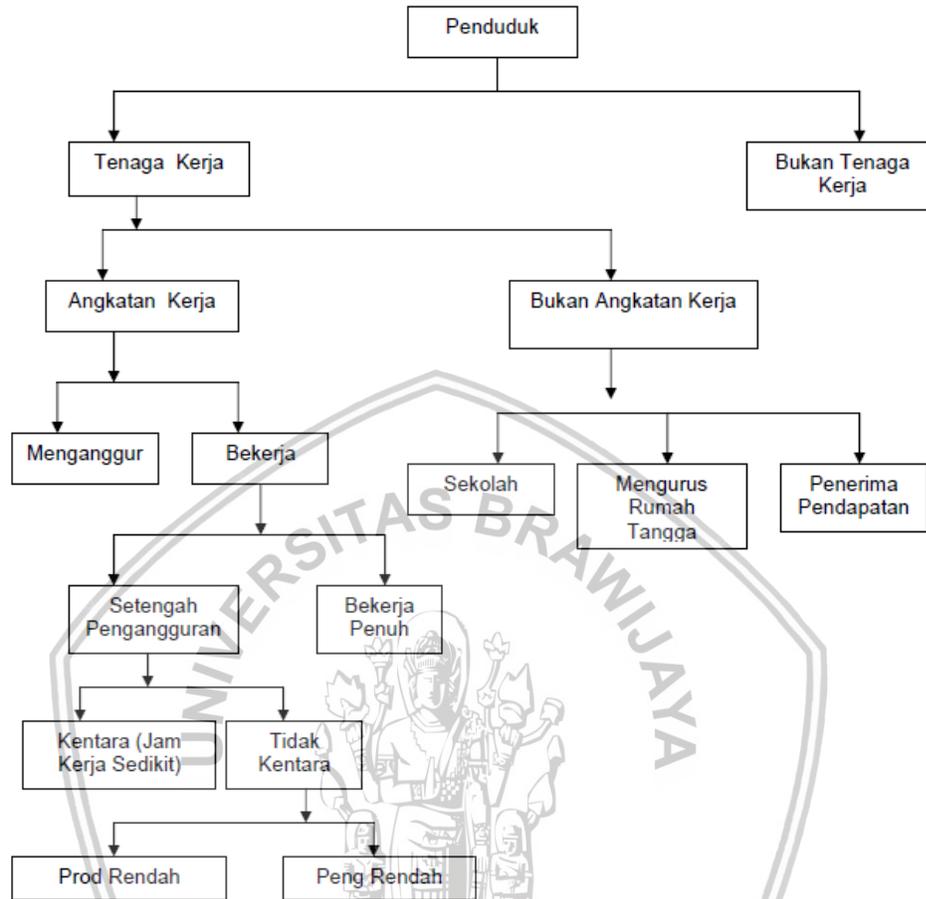
Sedangkan menurut Kusnaldi (1998: 362) tenaga kerja dapat dibedakan menjadi tiga macam apabila dilihat dari tingkat keahliannya yaitu:

1. Tenaga kerja tidak ahli adalah tenaga kerja yang tidak mempunyai keahlian dan hanya mengandalkan kekuatan fisik saja.
2. Tenaga kerja semi adalah tenaga kerja yang tidak hanya mengandalkan keahlian. Biasanya tenaga kerja ini berada pada posisi manajemen tingkat bawah.
3. Tenaga kerja ahli adalah tenaga kerja yang mengandalkan keahlian dan kemampuannya. Biasanya tenaga kerja seperti ini berada pada posisi manajemen tingkat atas.

Dari ulasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian tenaga kerja adalah penduduk usia produktif (berusia antara 14-60 tahun) baik laki-laki maupun wanita yang dapat menghasilkan barang atau jasa, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berada diluar hubungan kerja. Walaupun mereka tidak sedang bekerja namun suatu saat mereka mampu untuk ikut bekerja.

Tenaga Kerja = angkatan kerja + bukan angkatan kerja

Gambar 2.1: **Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja**



Sumber: Simanjuntak, (1985:15)

2.1.1. Pengertian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK) atau Labor Force Participation Rate (LFPR) suatu kelompok penduduk tertentu adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja. TPAK dapat dinyatakan untuk seluruh penduduk dalam usia kerja dan dapat pula dinyatakan untuk suatu kelompok penduduk tertentu seperti kelompok laki-laki, kelompok wanita di kota, kelompok tenaga terdidik, dan lain-lain, Simanjuntak (1985: 36).

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah jumlah angkatan kerja dibagi dengan jumlah tenaga kerja dalam kelompok yang sama. Tidak semua penduduk dalam usia kerja atau tenaga kerja terlibat dalam pekerjaan atau mencari pekerjaan seperti halnya bersekolah, mengurus rumah tangga, atau sementara tidak bekerja karena alasan-alasan fisik.

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100\%$$

Semakin besar TPAK, semakin besar pula jumlah angkatan kerja dalam kelompok yang sama. Sebaliknya, semakin besar jumlah penduduk yang masih bersekolah dan yang mengurus rumah tangga, semakin besar jumlah yang tergolong bukan angkatan kerja, semakin kecil jumlah angkatan kerja, dan akibatnya semakin kecil TPAK. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya TPAK, yaitu: TPAK juga dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi. Program pembangunan di satu pihak menurut keterlibatan lebih banyak orang. Jadi semakin bertambah kegiatan ekonomi semakin besar Tingkat Partisipasi kerja (TPAK).

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi TPAK adalah :

1. Jumlah penduduk yang masih sekolah
2. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga
3. Usia
4. Tingkat upah
5. Tingkat pendidikan
6. Kegiatan ekonomi

2.2. Usaha Kecil dan Menengah

Usaha Kecil Menengah atau yang sering disingkat UKM merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah, begitu juga dengan negara Indonesia. UKM ini sangat memiliki peranan penting dalam lajunya perekonomian masyarakat. UKM ini juga sangat membantu negara atau pemerintah dalam hal penciptaan lapangan kerja baru dan lewat UKM juga banyak tercipta unit unit kerja baru yang menggunakan tenaga-tenaga baru yang dapat mendukung pendapatan

2.2.1. Definisi Usaha Kecil dan Menengah

Menurut Hubeis (2009), UKM didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda tergantung pada negara dan aspek-aspek lainnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan tinjauan khusus terhadap definisi-definisi tersebut agar diperoleh pengertian yang sesuai tentang UKM, yaitu menganut ukuran kuantitatif yang sesuai dengan kemajuan ekonomi n rumah tangga.

Berbagai definisi mengenai UKM dalam Hubeis (2009) yaitu:

1. Di Indonesia, terdapat berbagai definisi yang berbeda mengenai UKM berdasarkan kepentingan lembaga yang memberi definisi:
 - a. Badan Pusat Statistik (BPS): UKM adalah perusahaan atau industri dengan pekerja antara 5-19 orang.
 - b. Bank Indonesia (BI): UKM adalah perusahaan atau industri dengan karakteristik berupa:
 - a. modalnya kurang dari Rp. 20 juta;

- b. untuk satu putaran dari usahanya hanya membutuhkan dana Rp 5 juts;
 - c. memiliki aset maksimum Rp 600 juta di luar tanah dan bangunan; dan
 - d. omzet tahunan \leq Rp 1 miliar.
- c. Departemen (Sekarang Kantor Menteri Negara) Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UU No. 9 Tahun 1995): UKM adalah kegiatan ekonomi rakyat berskala kecil dan bersifat tradisional, dengan kekayaan bersih RP 50 juta – Rp. 200 Juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dan omzet tahunan \leq Rp 1 miliar; dalam UU UMKM/ 2008 dengan kekayaan bersih Rp 50 juta – Rp 500 juta dan penjualan bersih tahunan Rp 300 juta – Rp 2,5 miliar.
- d. Keppres No. 16/ 1994: UKM adalah perusahaan yang memiliki kekayaan bersih maksimal Rp. 400 juta.
- e. Departemen Perindustrian dan Perdagangan:
- a. Perusahaan memiliki aset maksimal Rp 600 juta di luar tanah dan bangunan (Departemen Perindustrian sebelum digabung),
 - b. Perusahaan memiliki modal kerja di bawah Rp 25 juta (Departemen Perdagangan sebelum digabung)
- f. Departemen Keuangan: UKM adalah perusahaan yang memiliki omset maksimal Rp 600 juta per tahun dan atau aset maksimum Rp 600 juta di luar tanah dan bangunan.
- g. Departemen Kesehatan: perusahaan yang memiliki penandaan standar mutu berupa Sertifikat Penyuluhan (SP), Merk Dalam Negeri (MD) dan Merk Luar Negeri (ML).

2. Di negara lain atau tingkat dunia, terdapat berbagai definisi yang berbeda mengenai UKM yang sesuai menurut karakteristik masing-masing negara, yaitu :
 - a. World Bank: UKM adalah usaha dengan jumlah tenaga kerja \pm 30 orang, pendapatan per tahun US\$ 3 juta dan jumlah aset tidak melebihi US\$ 3 juta.
 - b. Di Amerika: UKM adalah industri yang tidak dominan di sektornya dan mempunyai pekerja kurang dari 500 orang.
 - c. Di Eropa : UKM adalah usaha dengan jumlah tenaga kerja 10-40 orang dan pendapatan per tahun 1-2 juta Euro, atau jika kurang dari 10 orang, dikategorikan usaha rumah tangga.
 - d. Di Jepang: UKM adalah industri yang bergerak di bidang manufaktur dan retail/ service dengan jumlah tenaga kerja 54-300 orang dan modal ¥ 50 juta – 300 juta.
 - e. Di Korea Selatan: UKM adalah usaha dengan jumlah tenaga kerja \leq 300 orang dan aset \leq US\$ 60 juta.
 - f. Di beberapa Asia Tenggara: UKM adalah usaha dengan jumlah tenaga kerja 10-15 orang (Thailand), atau 5 – 10 orang (Malaysia).

2.2.2. Ciri-ciri Usaha Kecil dan Menengah

Usaha Kecil dan Menengah yang ada di Indonesia memiliki ciri khas tertentu yang membedakan dengan usaha besar ataupun usaha kecil di Negara lain. Ada beberapa karakteristik yang menjadi ciri khasnya antara lain:

1. Mempunyai skala usaha yang kecil baik modal, penggunaan tenaga kerja maupun orientasi pasar
2. Banyak berlokasi di pedesaan, kota-kota kecil atau daerah pinggiran kota besar
3. Status usaha milik pribadi atau keluarga
4. Sumber tenaga berasal dari lingkungan sosial budaya (etnis, geografis) yang direkrut melalui pola pemagangan atau melalui pihak ketiga
5. Pola kerja seringkali part time atau sebagai usaha sampingan dari kegiatan ekonomi lainnya
6. Memiliki kemampuan terbatas dalam mengadopsi teknologi, pengelolaan usaha dan administrasinya sederhana.
7. Struktur permodalan sangat terbatas dan kekurangan modal kerja serta sangat tergantung terhadap sumber modal sendiri dan lingkungan pribadi
8. Izin usaha seringkali tidak dimiliki dan persyaratan usaha tidak dipenuhi
9. Strategi perusahaan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang sering berubah cepat, Prananingtyas (2001)

Selain itu ada beberapa karakteristik lain yang sering kali dinilai sebagai kelemahan Usaha Kecil dan Menengah, yaitu:

1. Intensitas perubahan usaha sering terjadi sehingga sulit untuk membangun spesialisasi atau profesionalisme usaha
2. Ketidakstabilan mutu produk dan adanya sifat yang cenderung ingin mencari keuntungan jangka pendek sehingga seringkali sangat spekulatif, tiru meniru, situasi persaingan mengarah pada persaingan tidak sehat dan lain-lain sifat yang dapat merugikan usaha jangka panjang

3. Manajemen keuangan belum tercatat dengan baik dan belum ada perbedaan antara konsumsi rumah tangga dengan biaya produksi, usaha serta keterbatasan modal dan ketrampilan
4. Adanya keterkaitan kekerabatan yang tinggi sehingga akumulasi modal tidak dapat tercipta melainkan tersebar diantara sanak saudara
5. Memiliki rasa kebersamaan yang menyebabkan persaingan menjadi terbatas
6. Kebanyakan usaha kecil merupakan usaha untuk mempertahankan hidup, bukan usaha yang produktif, Prananingtyas (2001)

2.2.3. Karakteristik Usaha Kecil dan Menengah

Usaha kecil dan menengah diharapkan mempunyai peranan yang semakin penting dalam pengembangan perekonomian nasional baik dalam produksi, ekspor, maupun penyerapan tenaga kerja. Dalam rangka mendukung pengembangan dan pemberdayaan UKM.

Beberapa aspek karakteristik usaha kecil dan menengah meliputi, Hubeis (2009):

1. Bentuk Badan Usaha

Salah satu yang disoroti dari karakteristik industri kecil adalah badan hukumnya. Sebagian besar industri kecil nasional tidak berbadan hukum atau bersifat informal. Karena sifat usahanya yang informal, maka industri kecil sering kali tidak terjangkau oleh berbagai jenis kebijakan pembinaan yang dilakukan pemerintah, baik dibidang kemitraan, perkreditan atau yang lainnya.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat vital dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Salah satu faktor yang menentukan kualitas SDM adalah tingkat pendidikannya. Semakin tinggi tingkat pendidikannya semakin besar pula kemampuannya dalam segala hal, termasuk kemampuannya untuk berkarya secara lebih produktif. Dalam UKM dicirikan dengan rendahnya kualitas tenaga kerja atau tingkat pendidikan dan dominannya tenaga kerja laki-laki.

3. Keterampilan

Kemampuan penguasaan teknologi merupakan salah satu faktor terpenting bagi sektor industri atau usaha dalam mencapai keunggulan kompetitif. Faktor inilah yang tidak dimiliki oleh industri kecil, yang menyebabkan sulit untuk berkembang.

4. Permodalan

Permodalan merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi oleh industri kecil. Kebanyakan pengusaha pada industri kecil mengandalkan dari modalnya sendiri. Sedikitnya pengusaha industri kecil yang menggunakan modal dari pinjaman diduga karena terbatasnya akses ke sumber modal pinjaman seperti bank atau lembaga keuangan lainnya. Kemungkinan lain karena memang tidak diperlukan modal usaha yang besar mengingat bahwa skala industri kecil relatif terbatas.

5. Orientasi Pasar

Wilayah pemasaran hasil industri kecil kebanyakan hanya dalam negeri saja. Industri kecil sangat kesulitan dalam melakukan ekspor secara langsung. Volume dan nilai ekspor yang relatif kecil serta administrasi ekspor yang tidak sederhana kemungkinan besar akan membuat perusahaan kurang efisien dalam melakukan ekspor secara langsung. Kemampuan industri kecil untuk melakukan ekspor secara langsung dapat dilakukan oleh daerah yang tahap pembangunan industrinya relatif lebih maju dari daerah lainnya.

6. Proses Pemasaran

Mengenai cara pemasaran hasil produk-produk usaha kecil, sebagian besar menjualnya kepada para pedagang dan ada juga yang secara langsung menjualnya kepada konsumen. Hanya ada sedikit sekali usaha kecil yang memanfaatkan jasa koperasi dalam memasarkan barangnya.

2.2.4. Klasifikasi Usaha Kecil dan Menengah

Dalam perspektif perkembangannya, UKM dapat diklasifikasikan menjadi 4 (empat) kelompok yaitu:

1. Livelihood Activities:

Merupakan UKM yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum dikenal sebagai sektor informal. Contoh:
Pedagang kaki lima

2. Micro Enterprise:

Merupakan UKM yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki sifat kewirausahaan.

3. Small Dynamic Enterprise:

Merupakan UKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor.

4. Fast moving Enterprise:

Merupakan UKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan akan melakukan transformasi menjadi Usaha Besar (UB).

2.2.5. Peranan Usaha Kecil dan Menengah

Peranan UKM menjadi bagian yang diutamakan dalam setiap perencanaan tahapan pembangunan yang dikelola oleh dua departemen, yaitu:

1. Departemen Perindustrian dan Perdagangan
2. Departemen Koperasi dan UKM

Namun demikian usaha pengembangan yang dilaksanakan belum, terlihat hasil yang memuaskan, kenyataannya kemajuan UKM masih sangat kecil dibandingkan dengan usaha besar. Kegiatan UKM meliputi berbagai kegiatan ekonomi, namun sebagian besar berbentuk usaha kecil yang bergerak disektor pertanian. UKM juga mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, oleh karena itu selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil-hasil pembangunan.

Kebijakan yang tepat untuk mendukung UKM seperti:

1. Perizinan

Kemudahan untuk mendapatkan izin legalitas untuk mendirikan UKM pada dinas terkait.

2. Teknologi

Adanya bantuan yang diberikan kepada UKM dalam bentuk alat-alat yang mendukung kelancaran dalam berproduksi, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas barang yang dihasilkan.

3. Struktur

Suatu bentuk organisasi yang mendukung dalam permasalahan baik modal maupun kebutuhan yang lain untuk melengkapi barang-barang yang dibutuhkan dalam kelancaran berproduksi.

4. Manajemen

Penataan struktur produksi dari awal barang mentah menjadi barang jadi.

5. Pelatihan

Program pemerintah yang diberikan kepada UKM guna meningkatkan kualitas berproduksi kepada tenaga kerja.

6. Pembiayaan

Bantuan yang diberikan kepada UKM ataupun dana yang digunakan UKM dalam membangun dan meningkatkan usaha tersebut

2.2.6. Permasalahan yang dihadapi oleh Usaha Kecil dan Menengah

Menurut Syafitri (2010). Beberapa faktor permasalahan yang seringkali dihadapi oleh UKM saat ini antara lain ialah:

a. Faktor Internal

- 1) Kurangnya permodalan-permodalan merupakan faktor utama yang diperlukan untuk mengembangkan suatu unit usaha. Kurangnya permodalan UKM, karena pada umumnya usaha kecil dan menengah merupakan usaha perorangan atau perusahaan yang sifatnya tertutup.
- 2) Sumber daya manusia yang terbatas, keterbatasan SDM usaha kecil baik dari segi pendidikan formal maupun pengetahuan dan keterampilannya sangat berpengaruh pada manajemen pengelolaan usahanya, sehingga usaha tersebut sulit untuk berkembang secara optimal.
- 3) Lemahnya jaringan usaha dan kemampuan penetrasi usaha kecil, jaringan usaha yang sangat terbatas dan kemampuan penetrasi rendah maka produk yang dihasilkan jumlahnya sangat terbatas dan mempunyai kualitas yang kurang kompetitif.

b. Faktor Eksternal

- 1) Iklim usaha belum sepenuhnya kondusif dengan kebijaksanaan Pemerintah untuk menumbuh kembangkan Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Terlibat dari masih terjadinya persaingan yang kurang sehat antara pengusaha-pengusaha kecil dan pengusaha besar.
- 2) Terbatasnya sarana dan prasarana usaha, kurangnya informasi yang berhubungan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan sarana dan prasarana yang mereka miliki juga cepat berkembang dan kurang mendukung kemajuan usaha.

- 3) Terbatasnya akses pasar, akses pasar akan menyebabkan produk yang dihasilkan tidak dapat dipasarkan secara kompetitif baik dipasar nasional maupun internasional.

2.2.7. Upaya untuk Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah

Hal-hal yang perlu diupayakan dalam mengembangkan UKM dalam hal ini disebutkan:

- a. Penciptaan iklim usaha yang kondusif
Mengusahakan keamanan berusaha dan ketentraman serta Penyederhanaan
- b. Perlindungan usaha jenis-jenis tertentu
Terutama jenis usaha tradisional yang merupakan usaha golongan ekonomi lemah, harus mendapatkan perlindungan dari pemerintah baik melalui undang-undang maupun peraturan pemerintah.
- c. Mengembangkan promosi
Untuk lebih mempercepat kemitraan antara UKM dengan usaha-usaha besar.

2.2.8. Peran Usaha Kecil dan Menengah

Peranan UKM dalam perekonomian tradisional diakui sangat besar. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi UKM terhadap lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pembangunan ekonomi pedesaan dan sebagai penggerak peningkatan ekspor manufaktur atau nonmigas. Terdapat beberapa alasan pentingnya pengembangan UKM.

- 1) Fleksibilitas dan adaptabilitas UKM dalam memperoleh bahan mentah dan peralatan. Relevansi UKM dengan proses-proses desentralisasi kegiatan ekonomi guna menunjangnya integritas kegiatan pada sektor ekonomi yang lain. Potensi UKM dalam menciptakan dan memperluas lapangan kerja.
- 2) Peranan UKM dalam jangka panjang sebagai basis untuk mencapai kemandirian pembangunan ekonomi karna UKM umumnya diusahakan pengusaha dalam negeri dengan menggunakan kandungan impor yang rendah.

2.3. Produktivitas

2.3.1. Definisi Produktivitas

Secara global atau umum produktivitas dapat dikatakan sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dengan seluruh sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai. Produktivitas adalah besaran output yang dinyatakan dalam setiap satuan input, atau dengan kata lain besarnya nilai output yang dihasilkan dari setiap unit input.

Menurut Kusriyanto (1986) produktivitas adalah sikap mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Lalu juga dikatakan bahwa tenaga kerja dijadikan faktor pengukur suatu produktivitas produktivitas. Hal ini disebabkan karena biaya untuk tenaga kerja merupakan biaya terbesar dalam pengadaan produk dan masukan dalam sumberdaya manusia lebih mudah dihitung dari pada masukan pada faktor – faktor lainnya.

Produktivitas menurut Simanjuntak (1998) mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional.

- Pengertian Filosofis

Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemaren, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini.

- Definisi Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.

- Pengertian Teknis Operasional

Mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu:

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit; dan / atau
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit; dan / atau
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama ; dan / atau
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relative lebih kecil

Sedangkan menurut Santoso (1990: 7) memberikan definisi produktivitas adalah “Ukuran dari kemampuan (baik individu, kelompok maupun organisasi perusahaan) untuk menghasilkan produk atau jasa dalam kondisi dan situasi

tertentu”. Dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja dinilai tinggi apabila hasil yang diperoleh lebih besar dari pada hasil yang kemaren.

Menurut Sinungan (1987), secara umum produktivitas diartikan sebagai: “Hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya”.

Dengan pendapat dari para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran baik individu maupun kelompok untuk membandingkan hasil kerja di hari kemarin dengan hasil kerja di hari esok dan apabila hasil kerja di hari esok lebih besar dari hari kemarin bisa dikatakan bahwa produktivitas bertambah dan begitu juga sebaliknya. Maka secara sederhana, produktivitas merupakan hubungan yang ada antar barang yang diproduksi atau jasa – jasa yang diberikan (output/keluaran) dan sumber daya yang di konsumsi dalam melakukan kegiatan produksi (input/masukan).

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Simanjuntak (1985 : 13), 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, Simanjuntak (1985: 30), yaitu:

a. Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi motivasi kerja, etos erja, 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

Lingkungan Kerja, seperti: teknologi dan cara produksi, sarana peralatan kerja yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja suasana dalam lingkungan kerja. 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.

2.3.3. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

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 Sudriamunawar dalam Novianti (2006: 18), 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.

Tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga kerja lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dengan demikian dapat dikatakan, seseorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan, dalam satuan waktu yang lebih singkat. Biasanya pengukuran produktivitas di nyatakan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{Masukan (input)}}$$

Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Cara pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan (Widodo, 1989)

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan Waktu}}$$

$$\text{Atau} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja}}$$

Sedangkan tujuan diadakannya pengukuran produktivitas antara lain untuk membandingkan hasil – hasil:

1. Pertumbuhan produksi dari waktu ke waktu.
2. Pertumbuhan pendapatan dari waktu ke waktu
3. Pertumbuhan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.

2.4. Hubungan Antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan upah yang wajar, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas, Kurniawan (2010)

Menurut Simanjuntak (1985), upah yaitu pembayaran yang diperoleh karena berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Mankiw (2000), mendefinisikan upah sebagai kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya.

Sedangkan Sumarsono (2003), mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan 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 karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut Undang - Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 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.

Dari ulasan di atas upah dapat di artikan sebagai imbalan, kompensasi, maupun hak pekerja/buruh/tenaga kerja yang di berikan perusahaan tempat bekerja atas suatu barang atau jasa yang telah dihasilkan. Upah pada umumnya berupa uang tunai, namun semua tergantung pada perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya upah, Katrasapoetra (1987: 366) mengemukakan dari segi umum ada beberapa keadaan yang mempengaruhi dalam penentuan upah, yaitu:

- a. Pasar tenaga kerja atau keadaan yang menggunakan kebutuhan akan tenaga kerja dengan tersedianya tenaga kerja.
- b. Kemampuan masing-masing pihak dalam hal ini manajemen dan pekerja dalam *bargaining power*.
- c. Biaya hidup yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi masing-masing daerah.
- d. Ketentuan tingkat upah di suatu daerah industri untuk jenis perusahaan serta tingkat pekerjaan yang sama.
- e. Keahlian, ketrampilan dan pengalaman kerja.
- f. Sifat dari tugas-tugas yang dihadapinya apakah memerlukan konsentrasi berat, ringan dan sebagainya.
- g. Sikap pandangan pengusaha serta para pekerja sebagai aparaturnya pelaksana demokrasi ekonomi.

- h. Ketentuan-ketentuan kerja yang berlaku.
- i. Pendpaatan ekstra dalam pekerjaan.
- j. Hasil evaluasi jabatan secara menyeluruh untuk menentukan berbagai tingkat upah dalam perusahaan.
- k. Prospek perkembangan atau kemajuan pada waktu yang akan datang.

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa banyak faktor yang menjadi pertimbangan dalam penentuan tingkat upah bagi karyawan. Walaupun demikian hendaknya perlu ada kesepakatan bersama atau semacam negosiasi sehingga besar kecilnya upah yang ditetapkan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya upah tergantung pada:

1. Pendidikan karyawan atau pekerja itu sendiri.
2. Pengalaman yang dimiliki oleh karyawan.
3. Jumlah tanggungan keluarga karyawan.
4. Kemampuan perusahaan dalam menetapkan upah karyawan.
5. Keadaan ekonomi suatu negara.
6. Kondisi-kondisi pekerja karyawan.

Dari pengertian upah menurut para ahli di atas upah juga dibedakan menurut golongannya. Golongan upah tersebut dijelaskan menurut Simanjuntak (1985: 111) adalah:

1. Upah atau gaji (dalam bentuk uang)

Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip dari teori *human capital*, bahwa upah/gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya.

2. Tunjangan dalam bentuk natura

Tunjangan dalam bentuk natura seperti beras, gula, garam dan pakaian. Macam dan jumlahnya pada masing-masing perusahaan berbeda-beda. Di beberapa tempat, tunjangan malah diberikan dalam bentuk uang.

3. *Fringe Benefits*

Fringe Benefits adalah berbagai keuntungan diluar gaji yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya. Dapat berbentuk dana yang disisihkan oleh pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan upah yang dibayarkan pada hari libur, skait, cuti, dan lain-lain.

4. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda di setiap perusahaan dapat memberikan tingkat *utility* yang berbeda bagi setiap karyawan. Hal ini dapat mencakup lokasi perusahaan dan jaraknya dari tempat tinggal, kebersihan, kualitas *supervise*, teman-teman sekerja, reputasi perusahaan dan lain-lain.

Sedangkan, dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 88, mengenai kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, yaitu:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjlankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud diatas, berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan sistem pengupahan menurut Moekijat (1992: 97) ada dua, yaitu :

- Upah berdasarkan waktu

Upah berdasarkan waktu merupakan system pengupahan yang paling umum. Tarif dasar waktu digunakan sebagian karena kebiasaan sulitnya menentukan standar pelaksanaan pekerjaan dan karena sikap dan kebiasaan manajemen yang ceroboh. Terkadang dasar waktu digunakan apabila tekanan lebih banyak diberikan kepada mutu dari pada jumlah hasil. Upah berdasarkan waktu juga digunakan apabila kecepatan kerja ditentukan oleh mesin serta digunakan apabila terdapat penagguhan produksi bukan kemauan pelaksana.

- Upah berdasarkan hasil rencana insentif dan upah borongan

Kebanyakan perusahaan membayar kompensasi terutama untuk hasil kerja pegawai. Dalam usaha meningkatkan hasil kerja pegawai di atas hasil yang diperoleh melalui upah berdasarkan waktu dan untuk menghargai pegawai-pegawai yang hasil kerjanya meningkat, maka banyak perusahaan menggunakan rencana kompensasi insentif upah atau upah borongan.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan, Setiadi (2009). Dengan pengertian para ahli di atas maka disimpulkan bahwa upah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan produktivitas kerja karyawan, Simanjuntak (1985: 30). Tidak hanya jumlahnya saja, namun juga perihal ketepatan waktu dalam pemberian upah demi menjaga tingkat produktivitas tenaga kerja dalam hal ini perusahaan harus sangat memperhatikan hal tersebut.

2.5. Hubungan Antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Usia atau umur adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang masih hidup maupun yang sudah mati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak lahir atau diadakan). Penduduk dalam kelompok usia 25 – 55 tahun, terutama laki- laki, umumnya dituntut untuk mencari nafkah yang menyebabkan

tingkat produktivitas kerja relatif lebih besar. Lebih lanjut penduduk berusia diatas 55 tahun sudah mulai menurun kemampuannya untuk bekerja dan tingkat produktivitas kerja umumnya rendah.

Sedangkan usia produktif adalah ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu. Menurut Simanjuntak (1995: 38), produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan pertumbuhan usia dan kemudian cenderung menurun kembali menjelang usia tua, karena fisik yang semakin lemah. Hal ini sesuai dengan teori Masloch (1982) dalam Tuti (2003) pekerja lebih muda cenderung memiliki ketidakberdayaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua cenderung lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental ketidakberdayaan dalam pekerjaan.

Tingkat Partisipasi Kerja dipengaruhi oleh usia. Penduduk berusia muda tidak mempunyai tanggung jawab begitu besar, sebagai pencari nafkah untuk keluarga, bahkan mereka umumnya bersekolah. Simanjuntak (1985: 40) mengemukakan pendapat setelah mencapai umur tua, TPK turun kembali. Ini sesuai dengan kenyataan bahwa dalam umur tersebut banyak orang yang pensiun dan secara fisik kurang mampu bekerja lagi. Menurut simanjuntak diatas dapat diartikan bahwa faktor usia yang sangat mempengaruhi tingkat partisipasi kerja (TPK) bila seorang tenaga kerja memasuki usia tua atau memasuki usia yang tidak produktif

lagi maka bisa di katakan akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut.

Menurut Simanjuntak (1985: 36) TPK dapat dinyatakan untuk seluruh penduduk dalam usia kerja dan dapat pula dinyatakan untuk suatu kelompok laki – laki, kelompok wanita di kota, kelompok tenaga terdidik, kelompok umur 10 – 14 tahun di desa, dan lain – lain.

Dari pendapat para ahli diatas dan paparan teori dapat disimpulkan bahwa usia merupakan faktor yang penting dalam produktivitas tenaga kerja, apabila dalam usia muda, pekerja cenderung belum terlalu memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, namun seiring usia yang beranjak naik maka tingkat produktivitas kerja akan naik, dan apabila usia pekerja menjelang usia tua atau usia tidak produktif, maka tingkat produktivitas kerja akan menurun

2.6. Hubungan Antara Beban Tanggungan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Upah pada dasarnya merupakan sumber penghasilan utama seorang pegawai atau tenaga kerja untuk menunjang kebutuhan hidupnya sebab, oleh karena itu upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya. Untuk menunjang kebutuhan hidup seorang pegawai atau bisa dikatakan beban tanggungan pegawai tersebut, maka seorang pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup atau beban tanggungannya.

Menurut Simanjuntak (1985), jaminan penghasilan yang lebih baik dari sekedar memenuhi KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) sangat penting bukan saja dalam rangka kemanusiaan, akan tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor seperti tingkat gizi, kesehatan, jumlah keluarga yang ditanggung pegawai. Namun bagi pegawai yang berpenghasilan kecil, tingkat gizi, kesehatan, dan jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor penting untuk memotivasi peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Situngkir (2007), beban tanggungan keluarga merupakan salah satu alasan utama bagi para wanita rumah tangga turut serta dalam membantu suami untuk memutuskan diri untuk bekerja memperoleh penghasilan. Semakin banyak tenaga kerja wanita mempunyai anak dan tanggungan, maka waktu yang disediakan tenaga kerja wanita untuk bekerja semakin efektif.

Dari pendapat ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa faktor beban tanggungan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, karena beban tanggungan seperti jumlah anak dan tanggungan keluarga yang ditanggung membuat tenaga kerja termotivasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara meningkatkan produktivitas kerja mereka, sehingga kebutuhan mereka dapat terpenuhi melalui upah yang diterima pegawai dari perusahaan.

2.7. Hubungan Antara Status Pernikahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Status pernikahan mempengaruhi selisih jam kerja yang dicurahkan oleh tenaga kerja belum menikah dan sudah menikah. Penelitian Marianne Feber dan

Bonnie Birnbaum dalam Kaufman dan Hotchkiss (1999) menemukan fakta bahwa wanita di Amerika pada rentang umur 20 tahun menginginkan karir dan anak, namun tidak ada cukup waktu tersedia untuk melakukan keduanya dalam waktu yang sama. Penelitian menunjukkan bahwa opsi memilih meningkatkan karir dan menunda menikah lebih menjanjikan masa depan kemajuan karir. Memiliki anak dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat menghambat karir wanita karena curahan waktu kerja di pasar menjadi terbagi dengan urusan rumah tangga, Kaufman dan Hotchkiss (1999).

Selain itu, alokasi ibu rumah tangga baik alokasi waktu kerja, maupun rumah tangga dapat dipengaruhi oleh jumlah anak yang dimiliki. Menurut Bakir dan Manning (1984:52) dalam Kholifah (2006) bahwa wanita Indonesia bekerja sebelum mereka kawin, kemudian setelah kawin dan mempunyai anak yang masih kecil (balita) mereka akan mengundurkan diri dari angkatan kerja. Dengan demikian alokasi rumah tangga akan meningkat. Kehadiran anak pasca menikah akan menciptakan suatu permintaan bagi semacam produksi rumah tangga yang dikenal sebagai perawatan anak, sehingga kehadiran anak dalam rumah tangga cenderung menurunkan waktu kerja bagi wanita bersuami, Bellante dan Jackson (1990:114).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, status pernikahan dapat mempengaruhi kecermatan serta kegigihan seorang tenaga kerja Dengan menikah, berarti kebutuhan keluarga dapat lebih meningkat dibandingkan dengan tenaga kerja yang belum menikah. Sehingga produktivitas tenaga kerja yang sudah menikah dan belum menikah jelas berbeda.

2.8. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Notoatmojo (1991), pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat tempat ia hidup, proses sosial yakni orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal.

Tingkat pendidikan masyarakat sering dijadikan tolok ukur kemajuan suatu bangsa. Jika tingkat pendidikan rata-rata suatu bangsa adalah pendidikan dasar, maka bangsa tersebut dapat dikategorikan sebagai bangsa yang masih terbelakang. Jika pendidikan suatu bangsa adalah menengah, maka bangsa tersebut adalah bangsa yang sedang memebangun, namun jika masyarakat berpendidikan rata-rata lanjutan, maka mereka di kategorikan sebagai masyarakat yang maju, Siagian (2002: 212).

Pendidikan merupakan suatu investasi human capital. Investasi ini ditanamkan dalam sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, Tjiptoherijanto (1980: 40).

. Menurut Simanjuntak (1985), pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Todaro (2003) pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tingginya kesadaran akan

pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif, Kurniawan (2010).

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah proses seseorang dalam mengembangkan kemampuan yang juga berpengaruh pada perkembangan suatu bangsa atau wilayah disekitarnya. Hal tersebut dikarenakan pendidikan merupakan suatu investasi sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.



2.9. Penelitian Terdahulu

NO.	Penulis dan Tahun	Metode	Hasil
1.	Prasetiyo (2014)	Penelitian ini menggunakan model analisa regresi linier berganda dengan menggunakan metode Ordinary Least Square (OLS) atau metode kuadrat kecil biasa.	Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel bebas usia, masa kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita. Sedangkan variabel bebas jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri tas UD AGBIL Kec. Porong, Kab. Sidoarjo.
2.	KAZAZ, ULUBEYL, ACIKARA, BAYRAM (2016)	Menggunakan Skala Likert Pada penelitian ini menggunakan Relative Importance Index (RII).	Hasilnya menyatakan bahwa 3 kategori faktor berada pada jarak lebih dari 1 standar deviasi diatas nilai rata-rata, faktor organizational memiliki rata-rata tertinggi dan nilai standar deviasi yang terendah. Faktor lain selain organizational juga berdampak pada produktivitas tenaga kerja. Fator economical dan sphisica sama pentingnya bagai tenaga kerja. Hanya kelompok faktor socio-physchological yang memeiliki tingkat

No.	Penulis dan Tahun	Metode	Hasil
			kepentingan yang berbeda bagi evaluasi tenaga kerja craft.
3.	Putra De (2013)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dimana produktivitas tenaga kerja PR Djagung Prima Malang adalah 35 variable dependen sedangkan, usia, pengalaman kerja, dan beban tanggungan merupakan variable independen.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independen, usia, pengalaman kerja dan beban tanggungan dengan variable terikat yakni produktivitas variable yang paling dominan berpengaruh terhadap variable dependen yaitu variable pengalaman kerja.
4.	Hidayatulloh (2016)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dimana produktivitas adalah variable dependen sedangkan, upah, insentif, dan masa kerja merupakan variabel independen. Penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengambilan data.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independen, upah, insentif dan masa kerja dengan variable terikat yakni produktivitas variable yang paling dominan berpengaruh terhadap variable dependen yaitu variable upah.

NO.	Penulis dan Tahun	Metode	Hasil
5.	Nugraha (2017)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dimana produktivitas tenaga kerja wanita PR. Jaya Makmur Kab. Malang merupakan variabel dependen, sedangkan tingkat usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah merupakan variabel independen.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen, tingkat usia, Tingkat pendidikan dan tingkat upah, dengan variabel terikat yakni produktivitas. Variable yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel upah.

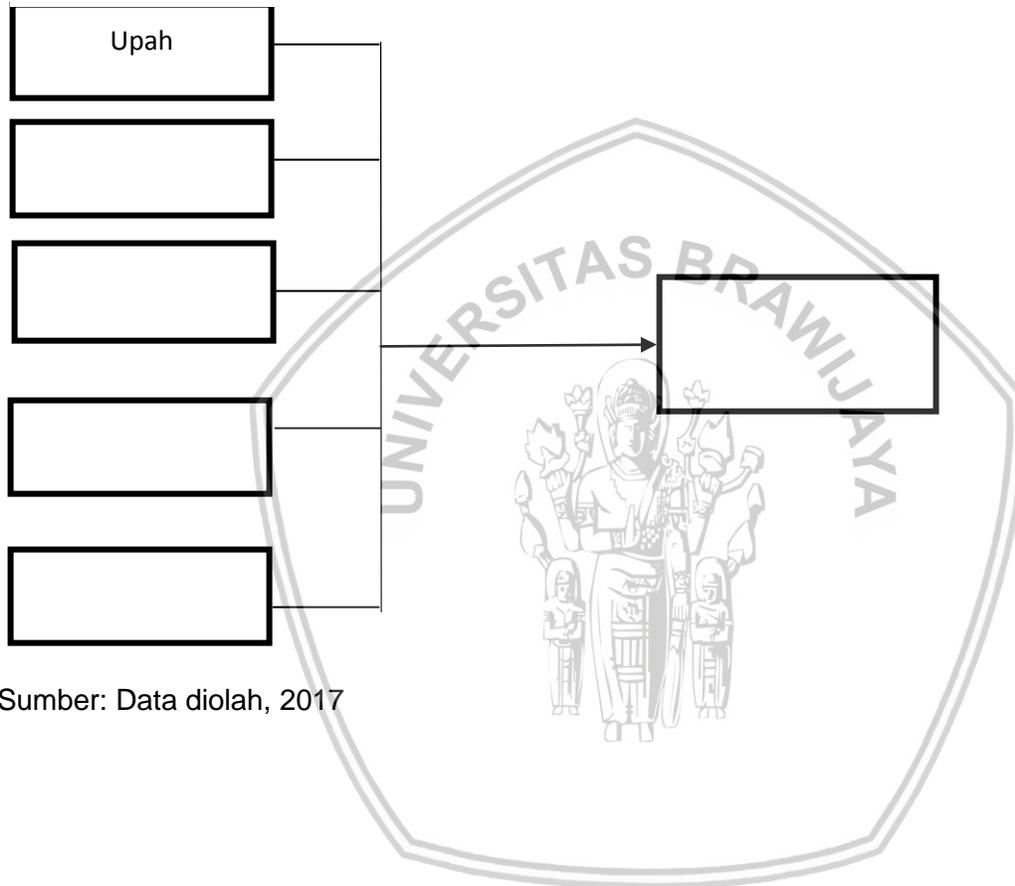
6.	Mahmudi (2011)	<p>Penelitian ini menggunakan metode chi square. Dimana Produktivitas tenaga kerja wanita Perusahaan Rokok Kretek di Kab. Bojonegoro merupakan variabel dependen, sedangkan variabel independennya adalah masa kerja, pendapatan, beban tanggungan keluarga, usia, dan status perkawinan.</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independen, masa kerja, pendapatan, beban tanggungan keluarga, usia, dan status perkawinan secara simultan maupaun parsial dengan variable terikat yakni produktivitas</p>
----	-------------------	---	---



2.10. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu upah, usia, beban tanggungan keluarga, tingkat pendidikan dan status pernikahan.

Grafik 2.1: Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah, 2017

2.11. Hipotesis

Dari permasalahan dan teori yang ada maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa variabel Upah (X1), Usia (X2), Beban Tanggungan Keluarga (X3), Status Pernikahan (X4), dan Tingkat Pendidikan (X5) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
2. Diduga bahwa variabel Upah (X1) berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:4) penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengajuan hipotesis dengan menggunakan data-data yang sama. Dalam penelitian ini dianalisis hubungan antara variabel upah, usia, beban tanggungan keluarga, status pernikahan dan tingkat pendidikan, sebagai variabel independen dengan variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Indonesia Jersey berada di Perum. Dirgantara C4 – 12, 16, dan E3 – 13 Sawojajar, Malang.

3.3. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan perincian sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian, Indriantoro (1999). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari lapangan melalui wawancara langsung dengan responden dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang mencakup identitas responden, upah, usia, beban tanggungan,

status pernikahan, dan tingkat pendidikan. Responden penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, Indriantoro (1999). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai *teks book*, jurnal, makalah, artikel, internet, laporan, dan kepustakaan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang dilakukan adalah dengan cara-cara berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono (2008). Wawancara merupakan proses tanya jawab yang akan dilakukan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, agar data yang diperoleh data relevan dengan permasalahan yang ada dalam instansi. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan Ibu Mey di bagian Produksi, nantinya hasil dari wawancara ini akan menjadi acuan pembahasan.

2. Kuesioner

Menurut Arikunto (2002: 128) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Diberikan kepada responden

seluruh tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey sehingga diperoleh data yang sesuai dengan tema penelitian.

3. Dokumentasi

Metode Dokumentasi yaitu dengan mempelajari atau menggunakan catatan-catatan yang ada pada perusahaan yang bersangkutan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2008). Menurut Singarimbun (1995: 152) populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisa yang ciri – cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey Malang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Hasan (2002: 58) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara – cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah tenaga kerja bagian jahit di Indonesia Jersey adalah 35 orang. Penentuan jumlah sampel sesuai dengan pendapat Arikunto (1996) bahwa jika subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selain itu, menurut Rianse dan Abdi (2008) dalam pengambilan sampel dengan cara sensus yakni, apabila jumlah populasi kurang dari 50. Maka dari itu, metode pengambilan sampel pada

penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yakni mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas), yaitu:

1. Variabel dependen (terikat), merupakan variabel yang terjadi kemudian atau akibat yang diperkirakan, dalam hal ini adalah :
 - a. Produktivitas kerja tenaga kerja bagian produksi jahit (Y), dimana indikator pengukurannya sebagai berikut:
 - Jumlah Target
 - Standar Kualitas
 - Batas Waktu
 - Perkembangan Hasil
 - Kepuasan Kerja
 - Ketelitian
2. Variabel independen (bebas), merupakan variabel yang terjadi pertama dari segi waktu atau sebab yang diperkirakan. Variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :
 - a. Upah (X1), yaitu besaran imbalan yang diterima tenaga kerja dalam periode waktu tertentu, yang pengukurannya menggunakan indikator sebagai berikut:
 - Kesesuaian jumlah upah dengan kebutuhan tenaga kerja
 - Kesesuaian jumlah upah dengan kewajiban dan tanggung jawab
 - Kesesuaian jumlah upah dengan perjanjian kerja

- Ketepatan waktu pemberian upah oleh perusahaan
 - Pemberian insentif/tunjangan
 - Perbedaan jumlah upah
- b. Usia (X2), yaitu merupakan lama hidup seseorang sejak lahir sampai dengan penelitian dilakukan, yang pengukurannya menggunakan indikator sebagai berikut:
- Ketelitian dan Keterampilan
 - Pertumbuhan Usia
 - Jumlah hasil kerja
 - Perbedaan usia
 - Pembagian kerja
 - Pekerjaan tambahan
- c. Beban tanggungan keluarga (X3), yaitu jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggung jawab responden sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya karena ada dorongan kebutuhan hidup, sehingga semakin banyaknya jumlah anggota yang ditanggung, maka akan meningkatkan beban yang ditanggung oleh tenaga kerja, yang pengukurannya menggunakan indikator sebagai berikut:
- Tinggi-rendahnya jumlah tanggungan keluarga
 - Ketepatan waktu
 - Pekerjaan tambahan
 - Pengembangan keterampilan
- d. Status Pernikahan (X5) , yaitu status pernikahan responden ketika bekerja yang pengukurannya menggunakan indikator sebagai berikut:
- Perkembangan dalam bekerja

- Jumlah hasil kerja
 - Ketepatan waktu
 - Permasalahan dalam pernikahan
 - Ketelitian
 - Konsentrasi bekerja
 - Motivasi kerja
- e. Tingkat Pendidikan (X4), yaitu tingkat pendidikan akhir responden sebelum memulai bekerja, yang pengukurannya menggunakan indikator sebagai berikut:
- Latar belakang pendidikan
 - Ketelitian
 - Ketepatan waktu
 - Pengembangan pengetahuan dan pola pikir
 - Jumlah hasil kerja

3.7. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data-data yang telah dikumpulkan digunakan model ekonometrika. Ekonometrika didefinisikan sebagai analisis kuantitatif dari fenomena yang sebenarnya didasarkan pada pengembangan yang bersamaan dengan teori, dan pengamatan, dihubungkan dengan metode inferensi yang sesuai, Gujarati (2010).

3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menentukan suatu model analisa agar diperoleh hasil analisa yang baik, maka model tersebut tidak lepas dari permasalahan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan model analisa regresi linier berganda dengan menggunakan metode Ordinary Least Square

(OLS) atau metode kuadrat kecil biasa. Metode OLS berusaha meminimalkan penyimpangan hasil perhitungan (regresi) terhadap kondisi aktual.

Untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan independen, maka pengolahan data dilakukan dengan metode analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)$$

Kemudian dibentuk dalam model ekonometrika dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana:

- Y : Produktivitas
- β_0 : Konstanta / Intercept
- β : Koefisien Regresi
- X_1 : Upah
- X_2 : Usia
- X_3 : Beban Tanggungan Keluarga
- X_4 : Status Pernikahan
- X_5 : Tingkat Pendidikan
- e : error

Untuk mengetahui tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) maka menggunakan uji asumsi klasik serta uji statistik diantaranya uji t, uji F, uji R^2 .

3.7.2. Pengujian Statistik

Uji statistik yang digunakan adalah pendekatan uji tingkat signifikan yaitu uji untuk mengetahui kebenaran hipotesa nol (H_0) untuk menentukan diterima tidaknya hipotesa tersebut, dapat dilakukan dengan cara melihat perbandingan observasi dengan angka tabel pada masing-masing uji dengan derajat bebas tertentu.

Pada penelitian ini, hipotesa nol dan hipotesa alternatif yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

H_1 : variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Keputusan untuk menerima atau menolak H_0 dibuat atas dasar nilai perkiraan yang diperoleh dari hasil penelitian. Jadi untuk menguji benar tidaknya nilai parameter yang dinyatakan dalam H_0 akan digunakan suatu kriteria uji yang dihitung berdasarkan data yang diteliti. Dalam hal ini uji F, uji t, dan uji R^2 , yakni sebagai berikut:

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F untuk menguji dua atau lebih variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Augusty Ferdinand (2006:301) adalah sebagai berikut:

$$F - test = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

dimana :

F = ukuran signifikansi dari koefisien regresi berganda secara bersama-sama / simultan.

K = jumlah variabel bebas

R² = koefisien determinasi

Pengujian uji F dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

H₀ = 0 artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a ≠ 0 artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan signifikansi 5%, yaitu :

- a. Jika nilai signifikansi F < 0,05 maka menolak H₀ dan menerima H_a artinya bahwa secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansi F > 0,05 maka menolak H₀ dan menerima H_a artinya bahwa secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk menguji secara parsial atau individual, pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Rumus uji t Augusty Ferdinand (2006:304) adalah :

$$t - test = \frac{\beta_i}{S\beta_i}$$

Dimana:

t = ukuran signifikansi dari koefisien regresi secara individu.

β_i = koefisien regresi β_i

$S\beta_i$ = standar error

Pengujian uji t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi t dengan signifikansi 5%, yaitu :

- Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka menerima H_0 dan menolak H_a artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_a artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji R^2

Koefisien determinasi dinyatakan dengan R^2 untuk pengujian regresi linier berganda yang mencakup lebih dari dua variabel. Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui proporsi keragaman total dalam variabel tetap yang dapat dijelaskan atau diterangkan oleh variabel – variabel bebas yang ada di dalam model persamaan regresi linier berganda secara bersama-sama. R^2 yang diperoleh sesuai dengan variasi yang dijelaskan masing–masing variabel yang tinggal dalam regresi.

Hal ini mengakibatkan variansi yang dijelaskan penduga yang disebabkan oleh variabel yang berpengaruh saja (yang bersifat nyata). R^2 mempunyai nilai 0 sampai 1.

Semakin tinggi nilai R^2 suatu regresi, yaitu semakin mendekati 1, maka semakin besar nilai variasi variabel terikat yang dapat diterangkan bersama – sama oleh variabel bebas. Penelitian ini menggunakan nilai *adjusted* R Square untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

Rumus yang dapat digunakan adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

R : Nilai Koefisien Korelasi

3.8. Pengujian Instrumen Penelitian

3.8.1. Uji Validasi

Validitas menurut pendapat Arikunto, (1996:158), adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* yang mengkorelasikan antara dua variabel dan mencari koefisien yang diperoleh dari penjumlahan skor total dan mencari koefisien yang diperoleh dari penjumlahan skor item. Adapun rumus dari korelasi *Pearson Product Moment* adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

R_{xy} : Korelasi Pearson Product Moment

N : Banyak Sempel

X : Skor Butir items

Y : Skor Keseluruhan Butir Item.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:168), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak dapat mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Bila datanya benar sesuai dengan kenyataan, maka

berapa kali pun data diambil akan diperoleh hasil yang sama. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan teknik *alpha cronbach*.

Rumusnya sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan

R : Reliabilitas instrument
 K : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Varians butir
 σ_t^2 : Varians total

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar $\geq 0,6$.

3.9. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian, maka untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (Best Linear Unbias Estimatif/BLUE) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (Ordinary Least Squares) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut :

1. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain, dengan kata lain variabel gangguan tidak random. Akibat dari adanya autokorelasi adalah parameter yang diestimasi menjadi bias dan variannya tidak minimum, sehingga tidak efisien, Sugiyanto (2009).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) adalah sebagai berikut:

$$(u_i u_j) = 0 \quad i \neq j$$

Autokorelasi adalah korelasi ketinggalan waktu (lag correlation) suatu deretan tertentu dengan dirinya sendiri, tertinggal oleh sejumlah unit waktu. Jika terjadi autokorelasi maka:

- a. Model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menduga nilai variabel terikat dari nilai variabel bebas tertentu.
- b. Uji F dan Uji T menjadi tidak efektif lagi sehingga kesimpulan yang diperoleh akan menyesatkan.

Pengambilan keputusan mengenai ada tidaknya autokorelasi adalah dengan cara sebagai berikut:

- a. Bila nilai DW terletak antara batas atas atau upper bound (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- c. Bila nilai DW lebih besar daripada $(4-dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
- d. Bila DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

2. Uji Normalitas

Tujuan uji asumsi regresi berganda normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal Imam Ghozali (2006:110).

Menurut Imam Ghozali (2006:112) cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya, dengan dasar pengambilan keputusan antara lain: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; dan (2) jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah grafik histogram dan normal probability plot, serta uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila data pada grafik histogram mengikuti garis normal, dan sebaran data pada grafik normal probability plot terletak disekitar garis diagonal, serta nilai signifikansi uji Kolmogorov-smirnov lebih besar dari α yang digunakan.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolinearitas akan menyebabkan besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel bebas yang digunakan. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi, Gujarati (2007) antara lain :

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan suatu estimasi model yang sangat tinggi, tetapi variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen
- b) Menganalisis matrik korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 9,0) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c) Melihat nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 1,0.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik scatterplot, jika hasil data menyebar, yaitu di atas dan di bawah nilai nol maka model regresi layak pakai karena bebas heteroskedastisitas, Gujarati (2007).

Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah metode grafik. Heteroskedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain:

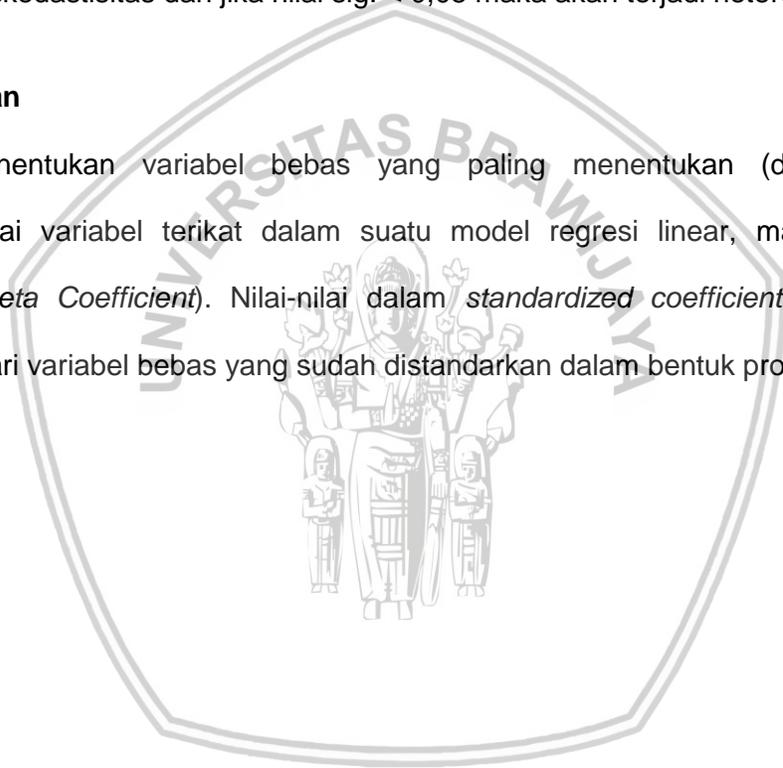
- a. Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas

- b. Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Selain menggunakan metode grafik, pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilakukan juga dengan metode pengujian statistik uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Apabila nilai sig. > 0,05 maka akan terjadi homoskedastisitas dan jika nilai sig. < 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas.

3.10. Uji Dominan

Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linear, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Nilai-nilai dalam *standardized coefficients* Beta tersebut merupakan nilai dari variabel bebas yang sudah distandarkan dalam bentuk prosentase



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Indonesia Jersey adalah usaha kecil menengah yang mengkhususkan diri untuk memproduksi konveksi di bidang olahraga, saat ini berfokus pada produksi kaos tim olahraga basket, futsal dan sepak bola.

Pada Juli tahun 2001, Indonesia Jersey didirikan oleh Jamaluddin, pria yang akrab disapa Jamal ini sudah 20 tahun lebih berdomisili di Kota Malang. Jamal adalah pendiri sekaligus pemilik Indonesia Jersey. Pria kelahiran Banjarmasin, 9 Juli 1977 ini merupakan alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Indonesia Jersey berdiri berdasarkan hobi dari pemilik yang gemar berolahraga, khususnya basket. Dari sinilah muncul ide untuk membuat kostum basket sendiri. Kemudian ide tersebut dikembangkan menjadi usaha konveksi yang awalnya hanya menerima pesanan jersey basket dan berkembang juga menerima pesanan jersey futsal, *polo shirt*, dan sebagainya. Awal pesanan juga berasal dari rekan dan kerabat dekat yang kemudian menyebar berdasarkan informasi mulut-kemulut.

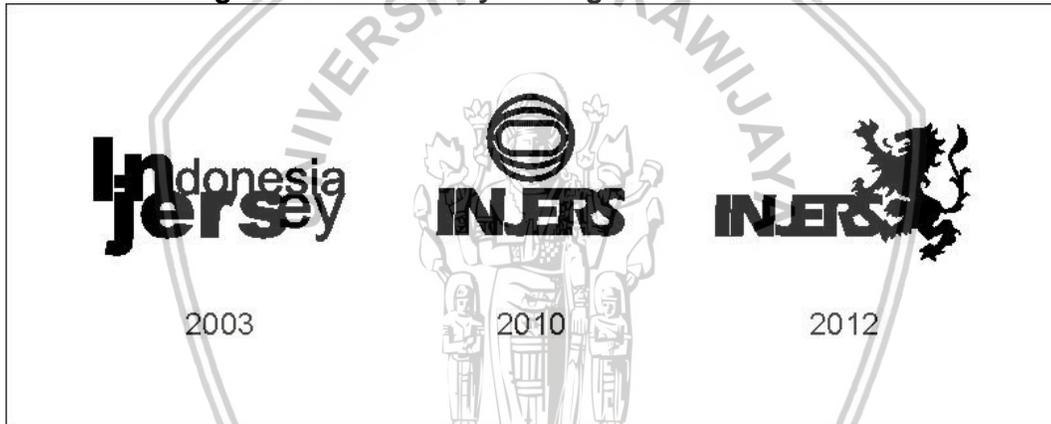
Nama Indonesia Jersey ini merupakan nama yang berasal dari pemilik yang menyukai kata "Indonesia", dan karena usaha ini berhubungan dengan kaos tim olahraga, maka dipilih juga kata "Jersey" yang memiliki arti seragam, untuk

melengkapinya. Kemudian kedua kata tersebut digabungkan menjadi Indonesia Jersey, atau yang disingkat menjadi Injers.

Pada awalnya Indonesia Jersey hanya memproduksi barang berdasarkan pesanan dari pelanggan. Namun, seiring berkembangnya usaha, Indonesia Jersey membuat produk yang sudah siap jual (*Ready Stock*). Adapun produk yang sudah siap dijual dapat dibeli langsung ke kantor Indonesia Jersey Malang.

4.1.2. Logo Perusahaan

Gambar 4.1: Logo Indonesia Jersey Malang



Sumber: Dokumentasi Indonesia Jersey

Logo Indonesia Jersey Malang mengalami tiga kali perubahan sejak awal berdiri tahun 2001. Namun Indonesia Jersey baru memiliki logo resmi pada tahun 2003. Kemudian mengalami perubahan logo pada pertengahan tahun 2010. Kemudian perubahan yang terakhir ini terjadi pada akhir tahun 2012 yang sampai sekarang sudah dikenal oleh seluruh masyarakat.

4.1.3. Lokasi Perusahaan

Lokasi Indonesia Jersey berada di Perum. Dirgantara C4 – 12, 16, dan E3 – 13 Sawojajar, Malang. Telepon (0341) 9365229 / 08563536300. Sebanyak tiga unit rumah digunakan masih berstatus kontrak dan memiliki fungsi masing-masing.

Rumah di blok C4 nomor 12 digunakan sebagai rumah produksi, sedangkan C4 nomor 16 digunakan sebagai bagian finishing produksi dan rumah di blok E3 nomor 13 digunakan sebagai tempat sablon.

4.1.4. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi supplier handal dalam memenuhi kebutuhan pakaian untuk promosi

2. Misi

Mengembangkan usaha bersama karyawan yang dimiliki

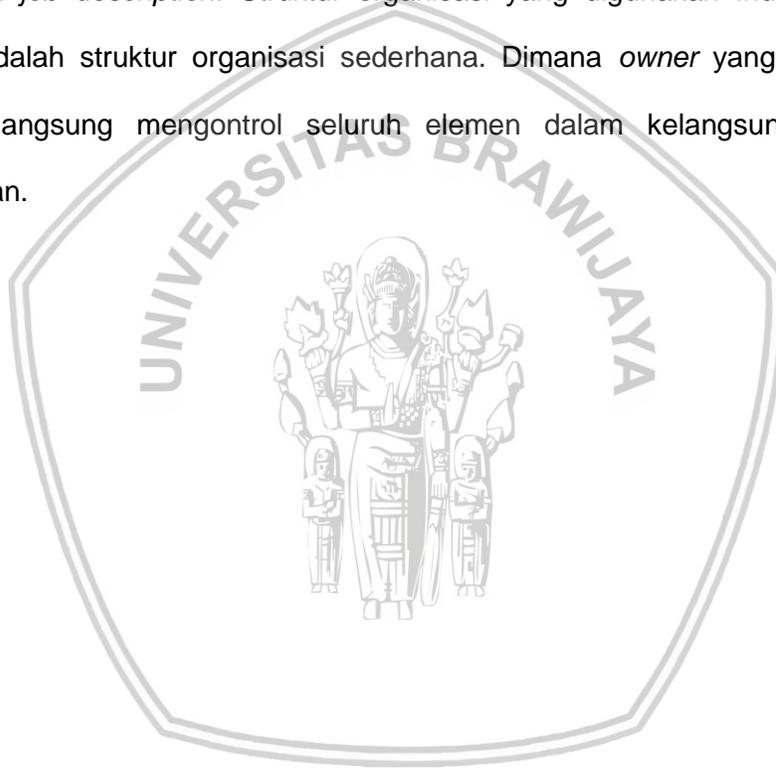
4.1.5. Prinsip Usaha

Dalam melakukan aktivitas bisnis dan produksi, Indonesia Jersey memiliki 3 prinsip, yaitu:

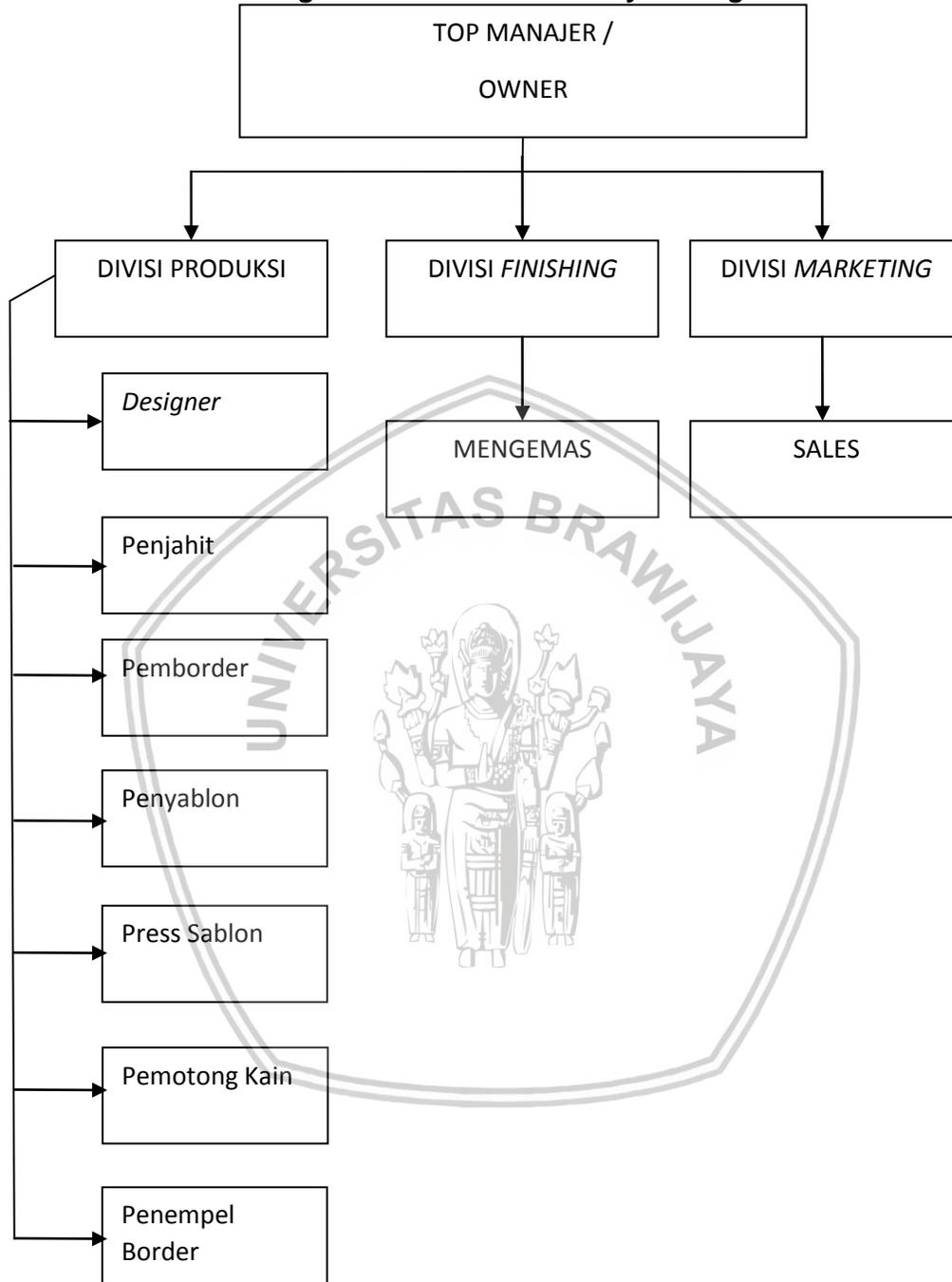
1. Tepat **Kualitas** : Barang yang dipesan sesuai dengan barang yang diminta.
2. Tepat **Waktu** : Pengiriman barang sesuai dengan waktu yang disepakati.
3. Tepat **Respon** : Memberikan beragam informasi baik harga, bahan, tipe, jahitan, dan sebagainya agar konsumen dapat memilih yang pesanan paling baik, serta menyediakan waktu 24 jam untuk pemesanan dan konsultasi.

4.1.6. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan kerangka sistematis yang menggambarkan bagian-bagian yang ada dalam perusahaan. Menjelaskan tentang hubungan antara bagian ke bagian lain, batasan wewenang dan tanggung jawab setiap fungsi tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas tugas maupun kewajiban masing-masing bagian dan menghindari adanya kesalahpahaman dalam pemberian *job description*. Struktur organisasi yang digunakan Indonesia Jersey Malang adalah struktur organisasi sederhana. Dimana *owner* yang juga sebagai manajer langsung mengontrol seluruh elemen dalam kelangsungan kegiatan perusahaan.



Gambar 4.2: Struktur Organisasi Indonesia Jersey Malang



Sumber: Arsip Indonesia Jersey

4.1.7. Tenaga Kerja

Indonesia Jersey membagi divisi kerjanya menjadi 3 bagian secara sederhana, yaitu:

1. Divisi Produksi : Terdiri dari *designer*, penyablon, pemotong kain, penjahit dan tukang bordir.
2. Divisi Finishing : Terdiri dari pembersihan produk dan pembungkusan produk (packing).
3. Divisi Pemasaran : Terdiri dari *owner* yang juga berperan sebagai manajer, bertugas mengontrol semua elemen yang ada di Indonesia Jersey.

1. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah karyawan di Indonesia Jersey berjumlah 75 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1: Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Jersey

No.	Pekerjaan	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Designer	2 orang
2.	Penjahit	35 orang
3.	Pemborder	12 orang
4.	Penyablon	8 orang
5.	Press Sablon	6 orang
6.	Pemotong Kain	5 orang
7.	Penempel Bordir	5 orang

No.	Pekerjaan	Jumlah Tenaga Kerja
8.	Pengemas/Pembungkus (<i>packanging</i>)	2 orang
Jumlah		75 orang

Sumber: Dokumentasi Indonesia Jersey

2. Hari dan Jam Kerja

Peraturan jam kerja yang berlaku di konveksi Indonesia Jersey pelaksanaan operasinya adalah sebagai berikut:

1. Hari Kerja

- Senin – Kamis : 08.00 – 16.00 WIB
- Jumat – Sabtu : 08.00 – 15.30 WIB

2. Jam Istirahat

- Senin – Kamis : 30 menit (12.00 – 12.30 WIB)
- Jumat – Sabtu : 60 menit (12.00 – 13.00 WIB)

3. Hari Libur

- Hari Minggu dan hari besar digunakan sebagai hari libur

3. Sistem Penggajian

Indonesia Jersey menggunakan sistem waktu dalam menentukan besarnya upah yang diterima tenaga kerja, dimana besarnya upah dihitung berdasarkan jumlah hasil pekerjaan per minggu dan per hari. Penjelasan mengenai jenis penerimaan upah tenaga kerja adalah sebagai berikut:

a. Jumlah upah

Upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja memiliki jenis penerimaan yang berbeda-beda untuk setiap tenaga kerja yang ada

di Indonesia Jersey. Besarnya gaji pokok sudah ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja yang di sepakati oleh pihak perusahaan dengan tenaga kerja, khususnya karyawan borongan.

b. Waktu Pembayaran Upah

Pembayaran upah dilakukan setiap akhir minggu yaitu pada hari sabtu. Penentuan waktu pembayaran disepakati oleh perusahaan dan tenaga kerja. Sedangkan untuk tenaga kerja borongan pembayaran upah dilakukan pada hari senin yang dihitung berdasarkan jumlah pakaian yang dihasilkan selama periode waktu yang telah disepakati

c. Upah lembur

Upah yang diterima oleh tenaga kerja yang melakukan kerja tambahan (lembur kerja). Upah diberikan apabila tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaan lembur dalam satu minggu. Pembayaran upah lembur akan diakumulasikan dengan upah pokok.

d. Tunjangan tenaga kerja :

- Tunjangan Biaya Pernikahan, tunjangan ini diberikan kepada tenaga kerja Indonesia Jersey yang akan melangsungkan pernikahan.
- Tunjangan Kepala Rumah Tangga, tunjangan ini diberikan kepada kepala rumah rumah tangga yang telah menikah yang menikah sesama tenaga kerja Indonesia Jersey
- Tunjangan Anak, tunjangan ini diberikan kepada tenaga kerja Indonesia Jersey yang berusia lanjut atau menjadi orang tua tunggal.

- Tunjangan Jabatan, yaitu tunjangan yang diberikan perusahaan berdasarkan jabatan tertentu :

1. Kepala Bagian : Rp 500.000
2. Kepala Sub Bagian : Rp 200.000
3. Supervisi : Rp 100.000

4.1.8. Hasil Produksi

Secara umum hasil produksi Indonesia Jersey adalah memproduksi pakaian (kaos, jaket, celana *training*, *polo-shirt*, dll.). Sedangkan secara khusus Indonesia Jersey memproduksi pakaian olahraga (kostum basket, futsal, voli dan sepak bola).

Tersedia berbagai macam pilihan bahan produksi, antara lain:

1. T-shirt : *Cotton*, TC, PE, *Combat*, *Hyget*
2. Kostum atau Jersey : *Dry Fit*, Benzema, Billabong, *Paragon*, dll.
3. Polo-shirt : Lacos, TC, Billabong, dll.
4. Jaket : Diadora, Parasit, *Fleece*

Bahan yang dipilih bisa menyesuaikan dengan permintaan konsumen sesuai dengan kesepakatan harga. Hasil produksi Indonesia Jersey telah mencapai skala nasional. Dimana penjualan yang dilakukan dapat dilakukan dengan cara mendatangi kantor Indonesia Jersey, melalui sosial media, serta melalui *online*.

4.2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum Responden dapat dilihat dari beberapa pendekatan yang berdasarkan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu upah, usia, beban tanggungan keluarga, status pernikahan dan tingkat pendidikan. Responden berdasarkan variabel terikat dalam model penelitian ini yaitu produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 tenaga kerja Indonesia Jersey, maka dapat diperoleh gambaran umum tentang karakteristik responden yang telah diteliti sebagai berikut:

4.2.1. Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2: Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki – Laki	15	43%
Perempuan	20	57%
Total	35	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dengan jumlah 20 orang atau 57%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki – laki berjumlah 15 orang atau 43%.

4.2.2. Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

Dari tabel deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa responden yang terdapat dalam kelompok usia 26 sampai dengan 35 tahun memiliki jumlah paling banyak, yakni 11 orang atau 31%. Sedangkan responden dengan kelompok usia 56 sampai dengan 65 tahun memiliki jumlah yang paling sedikit hanya 2 orang atau 5,7%. Dari tabel dibawah ini dapat pula disimpulkan bahwa responden di dominasi usia muda karena jumlahnya yang lebih banyak dibandingkan dengan usia 45 tahun keatas.

Tabel 4.3: **Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
16 - 25 tahun	9	26%
26 - 35 tahun	11	31%
36 - 45 tahun	9	26%
46 - 55 tahun	4	11%
56 - 65 tahun	2	5,7%
Total	35	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

4.2.3. Diskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.4: **Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Pesentase (%)
Belum Menikah	6	17%
Menikah	25	71%
Janda	4	11%
Total	35	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai gambaran reponden berdasarkan status pernikahan, responden yang berjumlah 35 orang terdapat 6 orang responden yang belum menikah atau 17%. Responden yang sudah menikah merupakan responden yang memiliki jumlah paling banyak,yakni berjumlah 25 orang atau 71%. Sedangkan responden yang paling sedikit adalah yang berstatus janda berjumlah 4 orang atau 11%.

4.2.4. Diskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Diketahui dari tabel 4.5 gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan yang diukur dengan lama sekolah, menunjukkan bahwa responden dengan kelompok lama sekolah 10-12 tahun memiliki jumlah paling banyak, yakni 14 orang

atau 40%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hampir setengah dari 35 responden pernah mengenyam pendidikan sampai dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Jumlah responden dengan jumlah terbanyak selanjutnya yakni yang berada dalam kelompok lama sekolah 7-9 tahun (Sekolah Menengah Pertama), berjumlah 11 orang atau 31%. Sedangkan yang paling sedikit yakni responden dengan lama sekolah 1- 3 tahun (Sekolah Dasar), yakni berjumlah 1 orang atau 2.9%.

Tabel 4.5: **Gambaran Responden Berdasarkan Lama Sekolah**

Lama Sekolah	Jumlah Responden	Presentase (%)
1 - 3 (SD)	1	2,9%
4 - 6 (SD)	7	20%
7 - 9 (SMP)	11	31%
10 - 12 (SMA)	14	40%
13 - 15 (UNIVERSITAS)	2	5,7%
Total	35	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

4.3. Distribusi Variabel Penelitian

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Distribusi Frekuensi Variabel Upah (X1)

Tabel 4.6: **Distribusi Frekuensi Variabel Upah (X1)**

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	1	2,9	12	34,3	18	51,4	4	11,4	35	100	3,71
2	0	0	2	5,7	8	22,9	21	60,0	4	11,4	35	100	3,77
3	0	0	0	0	3	8,6	24	68,6	8	22,9	35	100	4,14
4	0	0	0	0	5	14,3	26	74,3	4	11,4	35	100	3,97

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
5	0	0	0	0	5	14,3	15	42,9	15	42,9	35	100	4,00
6	0	0	0	0	5	11,4	19	54,3	11	31,4	35	100	4,28
7	0	0	0	0	11	31,4	15	37,1	9	25,7	35	100	4,17
8	1	2,9	0	0	13	37,1	18	51,4	3	8,6	35	100	3,63

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 35 responden menjawab 8 item pernyataan variabel Usia (X1). Sebagian besar responden menjawab setuju pada item pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7 dan 8. Pada item pernyataan nomor 5, jumlah responden yang menjawab setuju dan sangat setuju mempunyai kesamaan jumlah, yakni 15 responden atau 4,29%. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 6 sebesar 4,28 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item pernyataan nomor 8 sebesar 3,63.

4.3.2. Distribusi Frekuensi Variabel Usia (X2)

Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi Variabel Usia (X2)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	4	11,4	5	14,3	19	54,3	7	20,0	35	100	3,83
2	0	0	4	11,4	3	8,6	18	51,4	10	28,6	35	100	3,97
3	0	0	8	22,9	7	20,0	13	37,1	7	20,0	35	100	3,54
4	0	0	2	5,7	10	28,6	18	51,4	5	14,3	35	100	3,74
5	3	8,6	9	25,7	8	22,9	10	28,6	5	14,3	35	100	3,14
6	3	20,0	14	40,0	14	40,0	4	11,4	0	0	35	100	2,54
7	0	0	9	25,7	9	25,7	14	40,0	3	8,6	35	100	3,31
8	0	0	13	37,1	11	31,4	7	20,0	4	11,4	35	100	3,05

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 35 responden menjawab 8 item pernyataan untuk variabel Usia (X2). Sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada item pertanyaan no 1, 2, 3, 4, 5 dan 7. Sedangkan pada item pernyataan nomor 6 dan 8, sebagian besar responden menjawab tidak setuju. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 2 sebesar 3,97 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item pernyataan nomor 6 sebesar 2,54.

4.3.3. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Tanggungan Keluarga (X3)

Tabel 4.8: Distribusi Frekuensi Variabel Beban Tanggungan Keluarga (X3)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	1	2,9	30	85,7	4	11,4	35	100	4,09
2	1	2,9	0	0	8	22,9	19	54,3	7	20,0	35	100	3,57
3	0	0	0	0	6	17,1	24	68,6	5	14,3	35	100	4,20
4	0	0	1	2,9	9	25,7	14	40,0	11	31,4	35	100	4,17
5	0	0	3	8,6	22	62,9	10	28,6	0	0	35	100	2,77
6	0	0	1	2,9	16	45,7	8	22,9	10	28,6	35	100	4,00
7	0	0	4	11,4	9	25,7	13	37,1	9	25,7	35	100	3,77
8	0	0	2	5,7	8	22,9	16	45,7	9	25,7	35	100	3,94

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 35 responden menjawab 8 item pernyataan untuk variabel Beban Tanggungan Keluarga (X3). Sebagian besar responden menjawab setuju pada item pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 7 dan 8. Sedangkan pada item pernyataan nomor 5 dan 6, sebagian besar responden menjawab netral atau ragu - ragu. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 3 sebesar 4,20 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item pernyataan nomor 5 sebesar 2,77.

4.3.4. Distribusi Frekuensi Variabel Status Pernikahan (X4)

Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi Variabel Status Pernikahan (X4)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	10	28,6	3	8,6	21	60,0	1	2,9	35	100	3,37
2	0	0	2	5,7	10	28,6	22	62,9	1	2,9	35	100	3,62
3	3	8,6	14	40,0	9	25,7	9	25,7	3	8,6	35	100	2,68
4	0	0	8	22,9	11	31,4	16	45,7	0	0	35	100	3,23
5	0	0	2	5,7	9	25,7	21	60,0	3	8,6	35	100	3,71
6	0	0	11	31,4	8	22,9	13	47,1	3	8,6	35	100	3,23
7	0	0	8	22,9	6	17,1	20	57,1	1	2,9	35	100	3,40
8	1	2,9	6	17,1	9	25,7	18	51,4	1	2,9	35	100	3,34

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 35 responden menjawab 8 item pernyataan untuk variabel Status Pernikahan (X4). Sebagian besar responden menjawab setuju pada item pernyataan nomor 1, 2, 4, 5, 6, 7 dan 8. Sedangkan pada item pernyataan nomor 3, sebagian besar responden menjawab tidak setuju, yakni berjumlah 14 atau 40%. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 5 sebesar 3,71 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item pernyataan nomor 3 sebesar 2,68.

4.3.5. Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan (X5)

Tabel 4.10: Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan (X5)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	5	14,3	10	28,6	17	48,6	3	8,6	35	100	3,51
2	0	0	2	5,7	10	28,6	14	40,0	9	25,7	35	100	3,86
3	2	5,7	11	31,4	7	20,0	12	34,3	3	8,6	35	100	3,09
4	0	0	6	17,1	10	28,6	14	40,0	5	14,3	35	100	3,51



No	Sangat Tidak Setuju		Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
5	2	5,7	1	2,9	15	42,9	15	42,9	2	5,7	35	100	3,40
6	0	0	6	17,1	11	31,4	15	42,9	3	8,6	35	100	3,43
7	0	0	9	25,7	9	25,7	10	28,6	7	20,0	35	100	3,54
8	3	8,6	6	17,1	3	8,6	15	42,9	8	22,9	35	100	2,83

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 35 responden menjawab 8 item pernyataan untuk variabel Tingkat Pendidikan (X5). Sebagian besar responden menjawab setuju pada item pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7 dan 8. Sedangkan pada item pernyataan nomor 5, jumlah responden yang menjawab setuju dan netral sama besarnya, yakni sebanyak 15 responden atau 42,9%. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 2 sebesar 3,86 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item pernyataan nomor 8 sebesar 2,83.

4.3.6. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas (Y)

Tabel 4.11: Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas (Y)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	1	2,9	31	88,6	3	8,6	35	100	4,06
2	0	0	0	0	2	5,7	29	82,9	4	11,4	35	100	4,06
3	0	0	0	0	3	8,6	25	71,4	7	20,0	35	100	4,11
4	0	0	0	0	2	5,7	31	88,6	2	5,7	35	100	4,00
5	0	0	0	0	4	11,4	26	74,3	5	11,4	35	100	4,27
6	0	0	0	0	0	0	26	74,3	9	25,7	35	100	4,25
7	0	0	0	0	4	11,4	27	77,1	5	11,4	35	100	4,00
8	0	0	0	0	3	8,6	29	82,9	3	8,6	35	100	4,00

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 35 responden menjawab 8 item pernyataan untuk variabel Produktivitas (Y). Sebagian besar responden menjawab setuju pada item pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8. Rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 5 sebesar 4,27 dan rata-rata paling rendah terdapat pada item pernyataan nomor 4, 7 dan 8 sebesar 4,00.

4.4. Uji Instrument Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap - tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabel.

4.4.1. Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Validitas menurut pendapat Arikunto, (1996:158), adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (*r*) *product moment*.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ (Tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 5\%$))

$H_1 : r \neq 0$, (Terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 5\%$.)

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila r hitung $<$ r tabel, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila r hitung $>$ r tabel.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS 17 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing - masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12: Hasil Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.577	0.000	0.3388	Valid
X1.2	0.641	0.000	0.3388	Valid
X1.3	0.404	0.016	0.3388	Valid
X1.4	0.448	0.007	0.3388	Valid
X1.5	0.426	0.011	0.3388	Valid
X1.6	0.417	0.013	0.3388	Valid
X1.7	0.559	0.001	0.3388	Valid
X1.8	0.729	0.000	0.3388	Valid
X2.1	0.555	0.001	0.3388	Valid
X2.2	0.879	0.000	0.3388	Valid
X2.3	0.957	0.000	0.3388	Valid
X2.4	0.599	0.000	0.3388	Valid
X2.5	0.855	0.000	0.3388	Valid
X2.6	0.62	0.000	0.3388	Valid
X2.7	0.819	0.000	0.3388	Valid
X2.8	0.906	0.000	0.3388	Valid
X3.1	0.426	0.11	0.3388	Valid
X3.2	0.411	0.014	0.3388	Valid
X3.3	0.674	0.000	0.3388	Valid
X3.4	0.703	0.000	0.3388	Valid
X3.5	0.469	0.004	0.3388	Valid
X3.6	0.739	0.000	0.3388	Valid
X3.7	0.646	0.000	0.3388	Valid
X3.8	0.81	0.000	0.3388	Valid
X4.1	0.415	0.013	0.3388	Valid
X4.2	0.553	0.001	0.3388	Valid
X4.3	0.515	0.002	0.3388	Valid
X4.4	0.407	0.015	0.3388	Valid
X4.5	0.516	0.002	0.3388	Valid
X4.6	0.748	0.000	0.3388	Valid
X4.7	0.439	0.008	0.3388	Valid
X4.8	0.773	0.000	0.3388	Valid
X5.1	0.471	0.004	0.3388	Valid
X5.2	0.52	0.001	0.3388	Valid
X5.3	0.436	0.009	0.3388	Valid
X5.4	0.525	0.001	0.3388	Valid

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X5.5	0.477	0.004	0.3388	Valid
X5.6	0.561	0.000	0.3388	Valid
X5.7	0.611	0.001	0.3388	Valid
X5.8	0.596	0.002	0.3388	Valid
Y.1	0.476	0.004	0.3388	Valid
Y.2	0.542	0.001	0.3388	Valid
Y.3	0.456	0.006	0.3388	Valid
Y.4	0.518	0.001	0.3388	Valid
Y.5	0.707	0.000	0.3388	Valid
Y.6	0.523	0.001	0.3388	Valid
Y.7	0.466	0.005	0.3388	Valid
Y.8	0.461	0.005	0.3388	Valid

Sumber: SPSS, diolah, 2017

Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid. Selain itu, nilai r tabel semua item $>$ r hitung semua item. Maka, H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.4.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2006: 168) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut:

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.13: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

NO.	Variabel	Koefisien Realiabilitas	Keterangan
1	Upah (X1)	0.633	Reliabel
2	Usia (X2)	0.909	Reliabel
3	Beban Tanggungan Keluarga (X3)	0.758	Reliabel
4	Status Pernikahan (X4)	0.662	Reliabel
5	Tingkat Pendidikan (X5)	0.621	Reliabel
6	Produktivitas (Y)	0.606	Reliabel

Sumber: SPSS, diolah, 2017

Dari Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian, maka untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (Best Linear Unbias Estimatif/BLUE) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (Ordinary Least Squares) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut :

4.5.1. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain, dengan kata lain variabel gangguan tidak random. Akibat dari adanya autokorelasi adalah parameter yang diestimasi menjadi bias dan variannya tidak minimum, sehingga tidak efisien, Sugiyanto (2009). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji Durbin-Watson. Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi:

Tabel 4.14: Hasil Pengujian Asumsi Non-Autokorelasi

DI	4-dl	Du	4-du	dw	Interprestasi
1,160	2,840	1,803	2,197	2,168	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: SPSS, diolah, 2017

Pengambilan keputusan mengenai ada tidaknya autokorelasi adalah dengan cara sebagai berikut:

- a. Bila nilai DW terletak antara batas atau upper bound (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- c. Bila nilai DW lebih besar daripada (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.

- d. Bila DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara ($4-du$) dan ($4-dl$), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

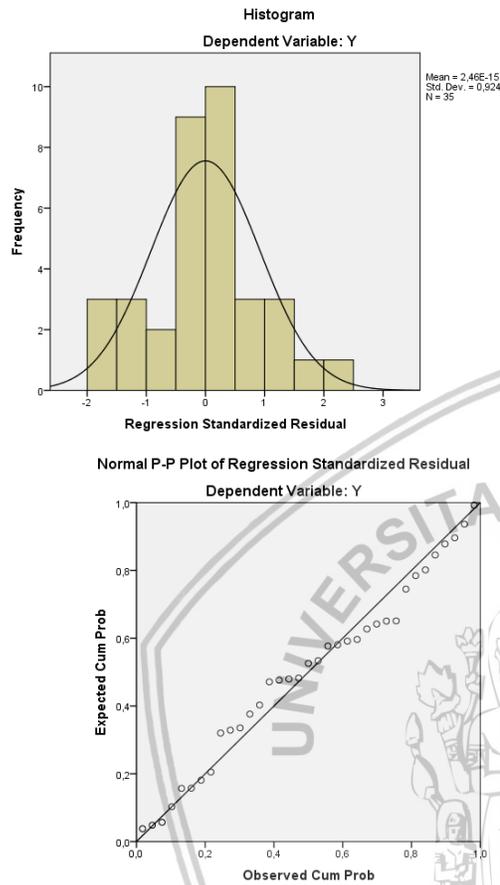
Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.13, diketahui bahwa nilai Durbin Watson hasil pengujian berada diantara $du < dw < 4-du$ ($1,803 < 2,168 < 2,197$), $dw > dl$ ($2,168 > 1,160$), $dw < 4-dl$ ($2,168 < 2,840$), $dw < du \& dl$ ($2,168 > 1,160 \& 1,803$) dan $dw < 4-dl \& 4-du$ ($2,168 < 2,840 \& 2,197$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang terbentuk.

4.5.2. Uji Normalitas

Tujuan uji asumsi regresi berganda normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atautkah tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal Imam Ghozali (2006:110).

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah grafik histogram dan *normal probability plot*, serta uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila data pada grafik histogram mengikuti garis normal, dan sebaran data pada grafik normal probability plot terletak disekitar garis diagonal, serta nilai signifikansi uji Kolmogorov-smirnov lebih besar dari α yang digunakan. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

Gambar 4.3: Histogram dan Normal Probability Plot



Sumber: SPSS, diolah, 2017

Tabel 4.15: Hasil Pengujian Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
Residual Model (e)	0,643	0,803	Berdistribusi Normal

Sumber: SPSS, diolah, 2017

Menurut Imam Ghozali (2006:112) cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Asumsi normalitas pada gambar diatas bahwa data pada grafik histogram mengikuti garis normal dan sebaran data pada grafik normal probability plot terletak disekitar garis

diagonal serta nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov pada Residual model sebesar 0,803 yang lebih besar dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa residual data model regresi berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

4.5.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan cara menganalisis matriks korelasi variabel - variabel independen yang dapat di lihat melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* Suatu model regresi bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 1,0, Gujarati (2007).

Tabel 4.16: Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Upah (X1)	0,713	1,402	Tidak terjadi Multikolinieritas
Usia (X2)	0,761	1,313	Tidak terjadi Multikolinieritas
Beban Tanggungan Keluarga (X3)	0,912	1,096	Tidak terjadi Multikolinieritas
Status Pernikahan (X4)	0,899	1,112	Tidak terjadi Multikolinieritas
Tingkat Pendidikan (X5)	0,836	1,196	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: SPSS, diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki *Variance Inflation Factor* lebih kecil dari 1,0 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

4.5.4. Uji Heteroskedastisitas

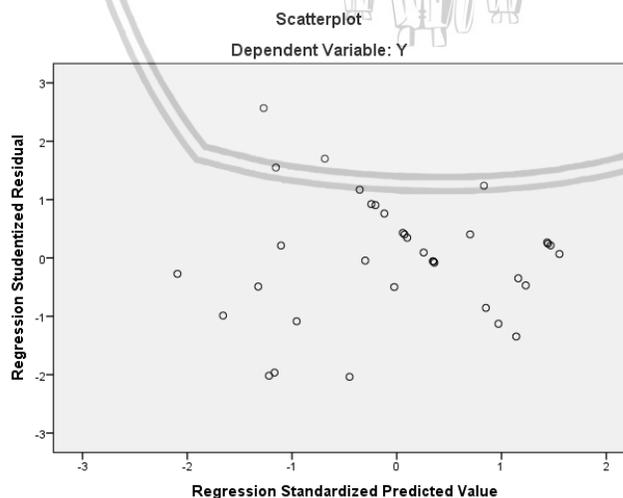
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik scatterplot, jika hasil data menyebar, yaitu di atas dan di bawah nilai nol maka model regresi layak pakai karena bebas heteroskedastisitas, Gujarati (2007). Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedasitas dalam penelitian ini adalah metode grafik. Heteroskedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dua hal, antara lain:

- a. Jika pencaran data yang berupa titik-titik membentuk pola tertentu dan beraturan, maka terjadi masalah heteroskedastisitas,
- b. Jika pencaran data yang berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Berikut adalah grafik hasil pengujian heterokedastisitas:

Gambar 4.4: **Scatterplot Uji Heterokedastisitas**



Sumber: SPSS, diolah, 2017

Hasil analisis pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model yang diuji sehingga asumsi ini terpenuhi.

Selain menggunakan metode grafik, pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilakukan juga dengan metode pengujian statistik Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Apabila nilai sig. $> 0,05$ maka akan terjadi homoskedastisitas dan jika nilai sig. $< 0,05$ maka akan terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji Glejser dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17: Hasil Uji Glejser

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Upah (X1)	0,480	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Usia (X2)	0,177	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Beban Tanggungan Keluarga (X3)	0,094	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Status Pernikahan (X4)	0,621	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Tingkat Pendidikan (X5)	0,246	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS, diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada masing-masing variabel diperoleh nilai sig. $> 0,05$ maka disimpulkan terjadi homokedastistas, asumsi non-heteroskedastisitas telah terpenuhi. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau tetap dalam penelitian ini. Hasil perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel

dependen yaitu Produktivitas (Y) tenaga kerja bagian produksi jahit dengan variabel independen yaitu Upah (X1), Usia (X2), Beban Tanggungan Keluarga (X3), Status Pernikahan (X4) dan Tingkat Pendidikan (X5). Hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS 17 tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,868	2,447		5,259	0,000
Upah (X1)	0,259	0,072	0,411	3,613	0,001
Usia(X2)	0,079	0,039	0,264	2,401	0,023
Beban Tanggungan Keluarga (X3)	0,170	0,049	0,348	3,462	0,002
Status Pernikahan (X4)	0,120	0,049	0,249	2,461	0,020
Tingkat Pendidikan (X5)	-0,034	0,045	0,078	0,746	0,462

Sumber: SPSS, diolah, 2017

Berdasarkan hasil estimasi di atas maka memperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$Y = 12,868 + 0,259 X_1 + 0,079 X_2 + 0,170 X_3 + 0,120 X_4 + 0,034 X_5 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas (Y)

X₁ : Upah

X₂ : Usia

X₃ : Beban Tanggungan Keluarga

X₄ : Status Pernikahan.

X₅ : Tingkat Pendidikan

e : Error

Interpretasi model regresi di atas adalah sebagai berikut:

- $\beta_0 = 12,868$

Konstanta dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai sebesar 12,868 artinya apabila tidak terdapat kontribusi variabel Upah (X1), Usia (X2), Beban Tanggungan Keluarga (X3), Tingkat Pendidikan (X4) dan Status Pernikahan (X5) maka Produktivitas (Y) akan bernilai sebesar 12,868.

- $\beta_1 = 0,259$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Upah (X1) terhadap Produktivitas (Y). Koefisien variabel Upah (X1) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Upah (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0,259 dengan asumsi variabel lain konstan atau *Ceteris Paribus*.

- $\beta_2 = 0,079$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Usia (X2) terhadap Produktivitas (Y). Koefisien variabel Usia (X2) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Usia (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0,079 dengan asumsi variabel lain konstan atau *Ceteris Paribus*.

- $\beta_3 = 0,170$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Beban Tanggungan Keluarga (X3) terhadap Produktivitas (Y). Koefisien variabel Beban Tanggungan Keluarga (X3) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Beban Tanggungan Keluarga (X3)

sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0,170 dengan asumsi variabel lain konstan atau *Ceteris Paribus*.

- $\beta_4 = 0,120$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Status Pernikahan (X4) terhadap Produktivitas (Y). Koefisien variabel Status Pernikahan (X4) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Status Pernikahan (X4) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0,120 dengan asumsi variabel lain konstan atau *Ceteris Paribus*.

- $\beta_5 = 0,034$

Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan variabel Tingkat Pendidikan (X5) terhadap Produktivitas (Y). Koefisien variabel Tingkat Pendidikan (X5) yang bernilai positif artinya setiap peningkatan variabel Tingkat Pendidikan (X5) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas (Y) sebesar 0,034 dengan asumsi variabel lain konstan atau *Ceteris Paribus*.

4.7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dinyatakan dengan R^2 untuk pengujian regresi linier berganda yang mencakup lebih dari dua variabel. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Penelitian ini menggunakan nilai adjusted *R-Square* untuk mengevaluasi model regresi terbaik. R^2 mempunyai nilai 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R^2 suatu regresi, yaitu semakin mendekati 1, maka semakin besar nilai variasi variabel terikat yang dapat diterangkan bersama – sama oleh variabel bebas.

Tabel 4.19: Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,856	0,733	0,686

Sumber: SPSS, diolah, 2017

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,686 atau 68,6%. Artinya, besarnya pengaruh variabel Upah (X1), Usia (X2), Beban Tanggungan Keluarga (X3), Status Pernikahan (X4) dan Tingkat Pendidikan (X5) dan terhadap Produktivitas (Y) adalah sebesar 68,6%. Sedangkan pengaruh sisanya yang sebesar 31,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, berdasarkan Tabel 4.20 tersebut juga diketahui bahwa nilai koefisien R yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Pada penelitian ini didapatkan besarnya variabel Upah (X1), Usia (X2), Beban Tanggungan Keluarga (X3), Status Pernikahan (X4) dan Tingkat Pendidikan (X5) terhadap Produktivitas kerja adalah sebesar 0,856 yang menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh yang kuat.

4.8. Pengujian Statistik

Pengujian statistik merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen atau variabel bebas (upah, usia, beban tanggungan keluarga, status pernikahan tingkat pendidikan,) terhadap variabel dependen atau terikat (produktivitas) baik secara parsial maupun simultan atau bersama-sama.

4.8.1. Uji F-statistik (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh simultan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam hipotesis ini, diduga bahwa variabel Upah (X1), Usia (X2), Beban Tanggungan Keluarga (X3), Status Pernikahan (X4) dan Tingkat Pendidikan (X5) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Produktivitas (Y).

Pengujian uji F dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20: Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	82,589	5	16,518	15,886	0,000
1	Residual	30,154	29	1,040		
	Total	112,743	34			

Sumber: SPSS, diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.19, bahwa nilai $df_1 = 5$ dan $df_2 = 29$, maka diperoleh F_{tabel} pada taraf nyata 5% sebesar 2,545, dan diperoleh F_{hitung} sebesar 15,886 (Sig F = 0,000). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,886 > 2,545$) dan Sig F < 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a yang berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Upah (X1), Usia (X2), Beban Tanggungan Keluarga (X3), Status Pernikahan (X4) dan Tingkat Pendidikan (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

4.8.2. Uji t-statistik (parsial)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Pengujian uji t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan < $\alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21: Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	t_{hitung}	Sig. t	t_{tabel}	Keterangan
Upah (X1)	3,613	,001	2,045	Signifikan
Usia (X2)	2,401	,023	2,045	Signifikan
Beban Tanggungan Keluarga (X3)	3,462	,002	2,045	Signifikan
Status Pernikahan (X4)	2,461	,020	2,045	Signifikan
Tingkat Pendidikan (X5)	0,746	,462	2,045	Tidak Signifikan

Sumber: SPSS, diolah, 2017

a. Variabel Upah (X1)

Pada pengujian hipotesis variabel Upah (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,613 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,613 > 2,045$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Upah (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

b. Variabel Usia (X2)

Pada pengujian hipotesis variabel Usia (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,401 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,401 > 2,045$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Usia (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

c. Variabel Beban Tanggungan Keluarga (X3)

Pada pengujian hipotesis variabel Beban Tanggungan Keluarga (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,462 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,462 > 2,045$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Tanggungan Keluarga (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

d. Variabel Status Pernikahan (X4)

Pada pengujian hipotesis variabel Status Pernikahan (X4) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,461 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,461 > 2,045$) atau nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Status Pernikahan (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

e. Variabel Tingkat Pendidikan (X5)

Pada pengujian hipotesis variabel Tingkat Pendidikan (X5) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,746 dengan nilai signifikansi sebesar 0,462. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} ($0,746 < 2,045$) atau nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,636 > 0,05$). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X5) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

4.9. Uji Dominan

Penentuan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi (beta) yang paling besar.

Berikut adalah tabel peringkat yang membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen:

Tabel 4.22: Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	Upah (X1)	0,411	Signifikan
2	Beban Tanggungan Keluarga (X3)	0,348	Signifikan
3	Usia (X2)	0,264	Signifikan
4	Status Pernikahan (X4)	0,249	Signifikan
5	Tingkat Pendidikan (X5)	0,078	Tidak Signifikan

Sumber: SPSS, diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel Upah (X1) adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Upah (X1). Koefisien yang dimiliki oleh variabel Upah (X1) bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik Upah (X1) maka variabel Produktivitas (Y) akan cenderung semakin meningkat dan sebaliknya semakin tidak baik variabel Upah (X1) maka akan mengakibatkan penurunan variabel Produktivitas (Y).

4.10. Pembahasan Variabel Upah, Usia, Beban Tanggungan Keluarga, Tingkat Pendidikan dan Status Pernikahan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Jahit di Indonesia Jersey.

Pembahasan hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan sebelumnya dengan melakukan uji regresi linier berganda, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS. Hasil uji hipotesis yang diajukan diterima (didukung oleh fakta) atau ditolak (tidak didukung oleh fakta) dengan disertai penjelasan empiris dan teoritis. Hasil pengujian pengaruh upah, usia, beban tanggungan

keluarga, tingkat pendidikan, dan status pernikahan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja bagian produksi jahit di Indonesia Jersey dijelaskan sebagai berikut:

4.10.1. Hubungan Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Jahit Indonesia Jersey

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui variabel upah berpengaruh positif dan signifikan, dimana setiap peningkatan 1 satuan pada variabel upah, maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,259 dengan kata lain setiap peningkatan produktivitas dibutuhkan variabel upah sebesar 0,259 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3, X_4, X_5 = 0$). Nilai signifikansi sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Kondisi ini dapat diartikan bahwa upah merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey secara nyata.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rusdiyah (2009) dalam skripsinya juga memperoleh hasil yang sama, yaitu upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada sub bagian jahit PT Wangta Agung Surabaya. Selain itu, Jawahirul (2011), dalam penelitiannya juga menemukan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja PT. PG Kribet Baru Malang.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan, Setiadi (2009). Upah yang diharapkan tenaga kerja juga sudah sesuai dengan perjanjian kerja sehingga menimbulkan kepuasan antara tenaga kerja dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka harus lakukan. Jumlah upah yang cukup untuk

memenuhi kebutuhan sehari-hari dapat memungkinkan pekerja untuk senantiasa bekerja sesuai dengan target perusahaan. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerjadan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas, Kurniawan (2010).

Selain itu upah yang diterima responden telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan serta upah yang diterima telah sesuai dengan perjanjian kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pemberian upah pada Indonesia Jersey telah memenuhi syarat pemberian upah agar tercipta produktivitas karyawan yang tinggi seperti yang dikemukakan oleh Simanjuntak (1985), yaitu:

1. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan. Perusahaan hendaknya berusaha agar upah terendah yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimum.
2. Upah harus adil, pengupahan yang tepat tidak semata-mata karena jumlahnya saja tetapi harus mengandung unsur-unsur keadilan. Adil disini adalah sesuai dengan haknya.
3. Kemudian upah harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan.

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan produktivitas kerja karyawan, Simanjuntak (1985: 30). Ketepatan waktu pembayaran upah juga mempunyai andil dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Perusahaan dalam hal ini memegang peranan penting demi menjaga tingkat produktivitas tenaga kerjanya. Ketepatan waktu pembayaran upah juga dapat

meminimalisir adanya konflik antara tenaga kerja dengan perusahaan yang dapat berdampak pada tingkat produktivitas tenaga kerja.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey. Bahkan menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey.

4.10.2. Hubungan Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Jahit Indonesia Jersey

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa usia berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai signifikansi usia yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yaitu 0,023. Dimana setiap peningkatan 1 satuan pada variabel usia, maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,079, yang dengan kata lain setiap peningkatan produktivitas dibutuhkan variabel usia sebesar 0,079 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3, X_4, X_5 = 0$). Kondisi ini dapat diartikan bahwa usia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey secara nyata.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2010) dalam skripsinya yang juga memperoleh hasil positif signifikan. Dengan nilai signifikansi usia sebesar 0,04. Selain itu Nugraha (2016), dalam penelitiannya juga menemukan bahwa usia berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja PR. Jaya Makmur Kab. Malang dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Lalu, dalam penelitian Putra De (2013), variabel usia berpengaruh

secara positif signifikan terhadap tingkat produktivitas, dengan nilai signifikansi sebesar 0,030.

. Menurut Simanjuntak (1995: 38), produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan penambahan usia dan kemudian cenderung menurun kembali menjelang usia tua, karena fisik yang semakin lemah. Ketelitian, keterampilan, jumlah hasil pekerjaan tenaga kerja pun dapat berkembang sesuai dengan pertumbuhan usia. Hal ini sesuai dengan teori Masloch (1982) dalam Tuti (2003) pekerja lebih muda cenderung memiliki ketidakberdayaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalamannya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua cenderung lebih stabil, lebih matang, mempunyai beban tanggungan serta mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental ketidakberdayaan dalam pekerjaan.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tenaga kerja dengan usia sekitar 30 sampai dengan 40 tahun merupakan tenaga kerja yang paling banyak, sehingga dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja dengan usia muda. Sehingga, seiring dengan penambahan usia, akan meningkatkan produktivitas. Walaupun, menjelang usia tua penambahan usia akan mengakibatkan penurunan produktivitas.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa dengan adanya perlakuan khusus dalam pembagian pekerjaan akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Kemampuan perusahaan dalam menjaga situasi lingkungan kerja agar tetap kondusif juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja. Hal ini

merujuk pada Simanjuntak (1985 : 13), yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan maupun dengan kebijakan pemerintah. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dapat ditingkatkan oleh perusahaan dengan cara pemupukan motivasi, etos dan sikap kerja yang berorientasi kepada produktivitas, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel usia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey.

4.10.3. Hubungan Beban Tanggungan Keluarga dengan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Jahit Indonesia Jersey

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel beban tanggungan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dimana setiap peningkatan 1 satuan pada variabel beban tanggungan keluarga, maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,170, yang dengan kata lain setiap peningkatan produktivitas dibutuhkan variabel beban tanggungan keluarga sebesar 0,170 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_2, X_4, X_5 = 0$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yaitu 0,002. Kondisi ini dapat diartikan bahwa beban tanggungan keluarga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey secara nyata.

Beban tanggungan keluarga, merupakan beban anggota keluarga yang ditanggung kebutuhannya oleh tenaga kerja. Setiap tenaga kerja memiliki beban tanggungan keluarga yang berbeda. Jika belum menikah, maka tanggungannya adalah orang tua, saudara kandung atau bahkan anggota keluarga diluar keluarga inti yang kebutuhannya menjadi tanggung jawab tenaga kerja. Sementara tenaga kerja yang sudah menikah, beban tanggungan keluarganya adalah pasangannya (suami/istri) dan anak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua tenaga kerja memiliki beban tanggungan keluarga .

Menurut, Simanjuntak (1985) jaminan penghasilan yang lebih baik dari sekedar memenuhi KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) sangat penting bukan saja dalam rangka kemanusiaan, akan tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam upaya pemenuhan kebutuhan, upah merupakan jaminan sebagai sumber penghasilan. Namun, beban tanggungan keluarga menjadi sangat penting terutama bagi tenaga kerja wanita dalam membantu meringankan beban yang ditanggung oleh suami. Maka dari itu timbul suatu dorongan motivasi bekerja yang menghasilkan peningkatan produktivitas. Hal ini didukung oleh penelitian Prasetyo (2014), jumlah tanggungan keluarga menentukan jumlah kebutuhan keluarga. semakin banyak beban tanggungan keluarga, akan meningkatkan permintaan akan kebutuhan keluarga. Menurut Situngkir (2007), beban tanggungan keluarga merupakan salah satu alasan utama bagi para wanita rumah tangga turut serta dalam membantu suami untuk memutuskan diri untuk bekerja memperoleh penghasilan. Semakin banyak tenaga kerja mempunyai anak dan tanggungan, maka waktu yang disediakan tenaga kerja untuk bekerja semakin efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra De (2013) menunjukkan hasil yang sama, yakni variabel beban tanggungan keluarga berpengaruh positif signifikan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang artinya variabel beban tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PR Djagung Prima Malang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andrianto (2014), dimana variabel beban tanggungan keluarga yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,47 disimpulkan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi UKM Home Industri Sepatu UD. Perkasa Surabaya.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel beban tanggungan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey.

4.10.4. Hubungan Status Pernikahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Jahit Indonesia Jersey

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa status pernikahan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai signifikansi status pernikahan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yaitu 0,020. Dimana setiap peningkatan 1 satuan pada variabel status pernikahan, maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,120, yang dengan kata lain setiap peningkatan produktivitas dibutuhkan variabel status pernikahan sebesar 0,120 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_2, X_3, X_5 = 0$). Kondisi ini dapat diartikan bahwa status pernikahan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey secara nyata.

Dalam penelitian ini, tenaga kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu yang sudah / pernah menikah dan belum menikah. Tenaga kerja yang belum menikah adalah tenaga kerja yang belum sama sekali menikah, sehingga cenderung bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau bahkan orang tua dan saudaranya. Sedangkan tenaga kerja yang sudah / pernah menikah merupakan tenaga kerja yang telah menikah atau pernah menikah namun bercerai atau kehilangan suami/istri karena meninggal. Tenaga kerja sudah / pernah menikah bekerja akan mendapatkan tambahan kebutuhan yang mewajibkan tenaga kerja tersebut untuk meningkatkan produktivitasnya.

Bila tenaga kerja berstatus sudah atau pernah menikah, maka tanggung jawab keluarga juga semakin banyak, karena harus mengurus anggota keluarga. Sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap besarnya pengeluaran dan pendapatan sehingga tenaga kerja wanita akan semakin giat bekerja untuk memperoleh produktivitas kerja yang tinggi, Kholifah (2007:89). Kehadiran anak pasca menikah akan menciptakan suatu permintaan bagi semacam produksi rumah tangga yang dikenal sebagai perawatan anak, sehingga kehadiran anak dalam rumah tangga cenderung menurunkan waktu kerja bagi wanita bersuami pada khususnya, Bellante dan Jackson (1990:114).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahmudi (2011), dimana variabel status pernikahan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada PR. Kretek Kab. Bojonegoro.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel status pernikahan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey.

4.10.5. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Jahit Indonesia Jersey

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dimana setiap peningkatan 1 satuan pada variabel tingkat pendidikan, maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,034, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_2, X_3, X_4 = 0$). Nilai signifikansi yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yaitu 0,462. Kondisi ini dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan bukan merupakan faktor yang meningkatkan produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey namun tidak signifikan.

.Latar belakang pendidikan yang diperoleh tenaga kerja senantiasa dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Menurut Simanjuntak (1985), pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, pekerjaan menjahit pada dasarnya tidak memerlukan pendidikan yang terlalu tinggi. Dasar - dasar menjahit dan teknik menggunakan alat bantu jahit merupakan hal yang paling utama yang harus dimengerti tenaga kerja. Namun, pengembangan pola pikir, pengelolaan waktu dalam bekerja serta ketelitian dapat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Sehingga wawasan dan pengetahuan penunjang pekerjaan menjadi modal berharga bagi tenaga kerja yang berpendidikan lebih tinggi dari pada yang lain.

Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif, Kurniawan (2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa seharusnya tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya (Nugraha, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Teddy (2012), hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya empat variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu pendidikan, upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah variabel jaminan sosial. Penelitian yang dilakukan Nugraha (2017) juga menghasilkan variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,27, variabel tingkat pendidikan disimpulkan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PR. Jaya Makmur Kab. Malang.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey.

4.11. Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Produktivitas.

4.11.1. Upah Responden dengan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Jahit Indonesia Jersey

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa upah memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan *Standardized Coefficient* (β) yang menunjukkan bahwa

variabel upah memiliki nilai *Standardized Coefficient* (β) lebih besar ($>$) daripada variabel usia, beban tanggungan keluarga, status pernikahan dan tingkat pendidikan. Artinya bahwa produktivitas karyawan bagian produksi jahit Indonesia Jersey dipengaruhi paling besar oleh upah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rusdiah (2009) dalam skripsinya, dimana upah berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Wangta Agung Surabaya. Selain itu, hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Hidayatulloh (2016) yang menunjukkan hasil perhitungan *Standardized Coefficient* (β) paling tinggi diantara variabel lainnya. Dengan demikian upah merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PG Krobot Baru Malang.

Pemberian upah dinilai dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Tenaga kerja bekerja untuk memperoleh upah yang kemudian digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, atas dasar itulah maka seseorang akan menjual tenaga dan pengetahuannya demi mendapatkan imbalan. Sistem pengupahan yang didasari atas banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu perusahaan dalam pembayaran upah, serta jumlah upah yang sesuai dengan perjanjian kerja mendorong para tenaga kerja untuk bekerja lebih giat agar mendapatkan upah yang lebih sehingga produktivitasnya ikut meningkat. Oleh karena itu, upah menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kerja dibandingkan dengan usia, beban tanggungan keluarga, status pernikahan dan tingkat pendidikan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada pengujian pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Variabel upah dalam penelitian ini merupakan upah yang diterima tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Dengan meningkatnya upah maka akan meningkatkan konsentrasi dan semangat bekerja sehingga akan mengakibatkan peningkatan pada produktivitas tenaga kerja. Terbukti dalam penelitian ini bahwa upah tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Dalam penelitian ini usia responden didominasi oleh tenaga kerja usia produktif, bahkan cenderung muda. Sehingga penambahan usia pada tenaga kerja produksi jahit akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dimana, usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey.
3. Setiap tenaga kerja memiliki beban tanggungan keluarga, meskipun dibedakan oleh status pernikahan. Sehingga dalam memenuhi tanggung jawab sebagai anggota keluarga yang bekerja, maka tenaga kerja harus bekerja dengan baik. Terbukti dalam penelitian ini bahwa beban tanggungan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey.
4. Tenaga kerja dibedakan menjadi dua kategori, yaitu yang belum dan sudah / pernah menikah. Dimana dengan perbedaan status tersebut memiliki tingkat

kebutuhan yang berbeda. Sehingga tenaga kerja harus bekerja dengan produktivitas tinggi agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dalam penelitian ini terbukti bahwa status pernikahan tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

5. Dalam penelitian ini, latar belakang pendidikan formal tidak memiliki pengaruh terhadap pekerjaan menjahit. Pekerjaan menjahit memerlukan keterampilan khusus yang tidak ada hubungannya dengan tingkat pendidikan tenaga kerja. Terbukti dalam penelitian ini bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi jahit Indonesia Jersey. Tenaga kerja bekerja untuk memperoleh upah yang kemudian digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, atas dasar itulah maka seseorang akan menjual tenaga, waktu dan pengetahuannya demi mendapatkan imbalan. Sistem pengupahan yang didasari atas banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu perusahaan dalam pembayaran upah, serta jumlah upah yang sesuai dengan perjanjian kerja mendorong para tenaga kerja untuk bekerja lebih giat agar mendapatkan upah yang lebih sehingga produktivitasnya ikut meningkat. Oleh karena itu, upah menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kerja dibandingkan dengan usia, beban tanggungan keluarga, status pernikahan dan tingkat pendidikan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Upah, karena variabel Upah mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja, diantaranya dengan perusahaan memperhatikan kebijakan upah, ketepatan pembayaran upah dan memberikan upah yang layak kepada para karyawan. Saat ini perusahaan hanya perlu mempertahankan sistem yang telah berjalan dengan baik tersebut. Apabila perlu adanya peningkatan upah itu akan semakin baik dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena jika produktivitas kerja karyawan meningkat maka produksi perusahaan juga akan meningkat.
2. Pertambahan usia memang akan meningkatkan peningkatan produktivitas. Namun ada hal yang perlu dicermati, seorang tenaga kerja yang semakin tua, produktivitasnya akan kembali menurun diatas usia produktif (diatas 65 tahun). Terdapat beberapa tenaga kerja yang sudah lanjut usia, rasanya perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut. Selain itu, sebaiknya terdapat bimbingan serta penetapan target hasil pekerjaan bagi tenaga kerja yang berusia muda, hal ini perlu dilakukan demi meningkatkan semangat bekerja. Hal ini dikarenakan usia muda yang cenderung memiliki tanggung jawab bekerja yang rendah.

3. Jumlah upah yang sudah sepadan dengan hasil pekerjaan membuat tenaga kerja dengan beban tanggungan keluarga yang tinggi berdampak pada tingginya tingkat produktivitas. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan tenaga kerja yang memiliki tanggungan keluarga yang tinggi agar diberikan suatu tunjangan atau insentif agar tenaga kerja dapat merasa dihargai oleh perusahaan. Karena setiap tenaga kerja memiliki beban tanggungan yang berbeda-beda.
4. Status pernikahan setiap tenaga kerja memiliki dampak terhadap produktivitas tenaga kerja. Sehingga perlu adanya perlakuan berbeda terhadap tenaga kerja yang sudah menikah dan belum menikah, seperti perbedaan jam kerja, jumlah upah atau diberikan tunjangan berbeda.
5. Hasil penelitian tingkat pendidikan pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, maka sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan variabel pelatihan kerja dan pengalaman masa kerja sebagai salah satu variabel bebas dalam menghitung faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja jahit. Hal ini dikarenakan, pendidikan formal di Indonesia, khususnya Kota Malang belum terlalu banyak pendidikan formal dibidang jahit. Sebaiknya untuk usaha tekstil dan pakaian jadi memprioritaskan tenaga kerja yang berasal dari lulusan SMK jurusan Tata Busana.
6. Pemerintah Kota Malang dapat meningkatkan perhatian terhadap usaha kecil menengah khususnya dibidang industri tekstil dan pakaian jadi. Hal ini berdasarkan laju pertumbuhan PDRB Kota Malang menurut lapangan usaha,

industri tekstil dan pakaian jadi memiliki pertumbuhan produksi yang paling tinggi diantara sub sektor industri pengolahan lainnya di Kota Malang.



