

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH  
PENGALAMAN KERJA, JENIS KELAMIN DAN  
UMUR TERHADAP  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
INDUSTRI SHUTTLECOCK  
KOTA TEGAL**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**Nur Herawati**

**C2B008089**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2013**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Nur Herawati

Nomor Induk Mahasiswa : C2B 008 089

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Ilmu Ekonomi dan Studi  
Pembangunan

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN,  
UPAH, PENGALAMAN KERJA, JENIS  
KELAMIN DAN UMUR TERHADAP  
RODUKTIVITAS INDUSTRI  
SHUTTLECOCK DI KOTA TEGAL**

Dosen Pembimbing : Dr. Hadi Sasana SE. M.Si

Semarang, 13 September 2013

Dosen Pembimbing,

(Dr. Hadi Sasana SE.M.Si )

NIP. 196921011997021001

**PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Nur Herawati

Nomor Induk Mahasiswa : C2B 008 089

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ IESP

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN,  
UPAH, PENGALAMAN KERJA, JENIS  
KELAMIN DAN UMUR TERHADAP  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
INDUSTRI SHUTTLECOCK KOTA TEGAL**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal September 2013**

Tim Penguji

1. Dr. Hadi Sasana SE.,Msi ( )

2. Drs. Edy Yusuf AG.,MSc.Ph.D ( )

3. Achma Hendra S.,SE.,Msi ( )

Pembantu Dekan I

(Anis Chairi,SE,Mcom.,Ph.D.,Akt)

NIP 196708091992031001

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Nur Herawati, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Analisis pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock Kota Tegal, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 13 September 2013

Yang membuat pernyataan,

(NUR HERAWATI)

NIM: C2B 008 089

## **ABSTRAK**

Produktivitas merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seorang pekerja, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja tersebut. Kota Tegal penyerapan tenaga kerja terbanyak terdapat pada sector industri salah satu yang berpengaruh yaitu industri shuttlecock. Namun banyak faktor yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industri shuttlecock tersebut. Oleh karena itu, yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh dari faktor tingkat pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock Kota Tegal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock Kota Tegal. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan alat analisis regresi. Sampel yang digunakan sebanyak 67 orang yang tersebar di tiga industri shuttlecock terbesar di Kota Tegal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock di Kota Tegal.

**Kata Kunci :** Produktivitas, Tingkat Pendidikan, Upah, Jenis kelamin, Pengalaman kerja, Umur.

## Abstrak

Productivity is the ability of workers to produce output. The higher the output produced by a worker, showed higher levels of productivity workers. Tegal highest employment contained in one of the industrial sectors that affect the shuttlecock industry. However, many factors will affect labor productivity in the shuttlecock industry. Therefore, to be analyzed in this study is the effect of educational level factors, wages, work experience, gender and age of the industrial labor productivity shuttlecock Tegal.

This study aimed to analyze the influence of educational variables, wages, work experience, gender and age of the industrial labor productivity shuttlecock Tegal. In this study using primary data by means of regression analysis. The samples are 67 people spread across the three largest shuttlecock industry Tegal.

Results of this study indicate that the variable wages, work experience, gender and the number of dependents a positive influence of the industrial labor productivity shuttlecock Tegal. While the education variables do not significantly affect labor productivity in industry shuttlecock Tegal.

Keywords: Productivity, Education Level, Wage, Gender, work experience, age.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, kasih, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock kota Tegal” dapat terselesaikan sesuai pada waktunya. Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat doa, dukungan, bimbingan, semangat, masukan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan ini penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sangat baik sesuai pada waktunya.
2. Prof. Drs. H. Mohammad Nasir, M. Si, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Dr. Hadi sasana, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Bapak Dr. Hadi sasana, SE. M.Si selaku dosen pembimbing, terimakasih atas bimbingannya, masukan, kritikan, serta kesabaran hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Dra. Tri Wahyu Rejekiningsih, M.si selaku dosen wali yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama duduk di perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Para dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan pengetahuan selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
7. Kedua orangtuaku, bapak dan ibu, terimakasih untuk kasih sayang yang tak pernah habis, semangat dan doa untuk penulis.
8. Adik dan kakakku tercinta Novi Arini Rizky, Mas Deddy Indragunawan, Mba Ida, yang telah memberikan semangat, doa, kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Ganesha Arlan, yang tak pernah lelah mendengar keluh kesahku dan memberikan motivasi sehingga menjadikan penulis menjadi lebih tangguh.
10. Para responden di tempat objek penelitian atas ketersediaan waktu dan tempatnya dan memberikan data demi kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman IESP reguler II 2008 yang sangat saya kasihi, Isty Laura TS, Romas Yossia, Nadya Haniz, Suwanti, Adelino, Muji, Berlian, Philip, Prabowo, Ketut, Andi, Andika, Rekha, Ryan, Firza, Gerhard, Iqbal, Leo dan Yanuar terimakasih perjuangannya selama 4 tahun ini, terimakasih atas kebersamaannya, dukungan moral, perhatian, dan canda tawanya.  
Amin

12. Teman-teman tim KKN I Kec. Mayong Jepara Kanya Kusumastuti, Rizka, Hasmaniar. Terimakasih atas nasehat kalian selama ini.
13. Sahabat – sahabat ku Dini ndut, Yos, Iput, Eko Hari, Bagus Dwi P, Donny, Mba Dessy, Mas Lutfi, Verdy W . Salah satu terindah dalam hidupku adalah memiliki sahabat seperti kalian. Jadwal berpetualang selanjutnya menjadi penyemangat ku untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu, terimakasih atas dukungan dan doanya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan yang membangun sehingga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan bagi semua pihak yang berkepentingan. Terimakasih.

Semarang, 13 September 2013

Penulis

(Nur herawati)

NIM. C2B008089

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja .....	12
2.1.2 Teori Penawaran Tenaga Kerja .....	13
2.1.2.1 Faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja.....	14
2.1.3 Fungsi Produksi .....	16

2.1.4 Produktivitas .....	18
2.1.4.1 Unsur Produktivitas.....	19
2.1.4.2 Manfaat Produktivitas.....	22
2.1.4.3 Tingkat Produktivitas Individu.....	24
2.1.5 Hubungan antara variabel independen dan dependen.....	28
2.1.5.1 Hubungan pendidikan dengan produktivitas tenaga kerja..	29
2.1.5.2 Hubungan upah dengan produktivitas tenaga kerja.....	29
2.1.5.3 Hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja .....	30
2.1.5.4 Hubungan jenis kelamin dengan produktivitas tenaga kerja	30
2.1.5.6 Hubungan umur dengan produktivitas tenaga kerja.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu .....	32
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	37
2.4 Hipotesis .....	38
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	41
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	43
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	44
3.5 Metode Analisis .....	45
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	53
4.1.1 Profil Kota Tegal .....	53

4.1.2 Profil Industri .....	54
4.1.3 Gambaran umum responden.....	56
4.2 Analisis Statistik .....	59
4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	59
4.2.2 Goodness of fit .....	63
4.2.2.1 Pengujian kelayakan model ( Uji F).....	63
4.2.2.2 Koefisien determinasi .....	64
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda dan pengujian hipotesis....	65
4.2.4 Intepretasi Hasil.....	66
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persebaran Industri Shuttlecock di Kota Tegal 2011 .....	3
Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal Timur 2011....	4
Tabel 1.3 Persebaran Industri Shuttlecock di Kota Tegal Timur Kelurahan Panggung 2011.....	5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 4.1.2 Profil Industri Shuttlecock di Kota Tegal .....	55
Tabel 4.1.2.2 Daerah pemasaran produk industri Shuttlecock di Kota Tegal.....	56
Tabel 4.1.3.1 Tabel Pendidikan Responden .....	57
Tabel 4.1.3.2 Tabel Upah responden .....	57
Tabel 4.1.3.3 Tabel Lama bekerja responden .....	58
Tabel 4.1.3.4 Tabel Jenis kelamin responden .....	58
Tabel 4.1.3.5 Tabel Umur responden .....	59
Tabel 4.2.1.2 Tabel Multikolinearitas .....	61
Tabel 4.2.2.1 Tabel Uji F .....	63
Tabel 4.2.2.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.2.3 Koefisien Regresi, Uji t , Uji F.....	65

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	37
Gambar 4.2.1.1 Normalitas .....	60
Gambar 4.2.1.3 Heteroskedastisitas .....	62

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner .....	75
Lampiran 2 Tabulasi Data .....	80
Lampiran 3 Hasil Analisis Data .....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembangunan merupakan suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu Negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat (Lincolin Arsyad, 2003). Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan.

Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri.

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

masalah penting dalam makro ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi.

Di Indonesia sendiri, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Masalah ketenagakerjaan didominasi oleh kemampuan tenaga kerja yang masih kurang memadai baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja dan yang lainnya sehingga memerlukan kebijakan pasar kerja yang lentur. Melalui kebijakan itu, pihak perusahaan diharapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan secara internal melalui pemberdayaan tenaga kerja.

Tenaga kerja yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai cara perbaikan kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan

baik, efektif dan efisien. Hal diatas inilah yang dimaksud dengan produktivitas. Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara output (misal laba kotor) dengan input ( total upah/gaji)tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil – hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah – masalah yang bervariasi khususnya pada kasus- kasus di negara berkembang atau pada beberapa organisasi selama periode waktu tertentu. Sektor utama perekonomian Kota Tegal adalah perdagangan dan jasa. Kota ini menjadi tempat pengolahan akhir dan pemasaran berbagai produk dari kawasan Jawa Tengah bagian barat. Salah satu usaha kecil dan menengah yang cukup pesat kemajuannya adalah industri shuttlecock. Persebaran industri sutllecock di Kota Tegal dapat dilihat datanya pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1  
Persebaran Industri Suttlecock di Kota Tegal  
Tahun 2011

No.	Kecamatan	Jumlah Industri ( Unit )	Tenaga kerja ( Jiwa )	Kapasitas Produksi ( dos )
1.	Tegal Selatan	16	61	24000
2.	Tegal Timur	21	122	87400
3.	Tegal Barat	19	93	61800
4.	Kec.Margadana	13	42	22000
Total		69	318	195200

Sumber : BPS Kota Tegal

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa industri shuttlecock di Tegal tersebar pada 4 kecamatan. Persebaran industri shuttlecock ini bervariasi. Kecamatan Tegal selatan terdapat 16 industri. Kecamatan Tegal timur merupakan kecamatan dengan jumlah perusahaan industri terbanyak di Kota Tegal yaitu

sebanyak 21 industri. Pada kecamatan Tegal barat lebih sedikit dari Tegal Timur yaitu sebanyak 19 industri. Namun pada Kecamatan Margadana merupakan kawasanyang paling sedikit yaitu sebesar 13 industri. Dilihat dari jumlah tenaga kerjanya maka Tegal Timur memiliki jumlah tenaga kerja yang lebih banyak yaitu sebanyak 122 orang.

Berdasarkan dari data tahun 2011 Kecamatan Tegal Timur merupakan kecamatan yang paling banyak terdapat industri shuttlecock yaitu sebanyak 21 industri. Dengan banyaknya jumlah industri di kecamatan Tegal Timur maka berpengaruh terhadap banyaknya jumlah tenaga kerja yang digunakan serta banyaknya kapasitas produksi yang dihasilkan.

Dengan melihat luas jaringan kerjanya, industrishuttlecock ini tidak diragukan lagi dalam menyerap tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat pada Table 1.2

TABEL 1.2  
Jumlah Tenaga Kerja Industri shuttlecock di Kota Tegal Timur  
Tahun 2011

No.	Kelurahan	Industri (Unit)	TenagaKerja ( Orang)	Kapasitas Produksi ( Dos )
1.	Slerok	2	8	5800
2.	Panggung	14	98	73900
3.	Mintaragen	5	16	5700
	Total	21	122	87400

Sumber: *BPS Kota Tegal*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah industri sutllecock di Tegal Timur sebanyak 21 industri. Dari 21 industri tersebut dapat dilihat jumlah kapasitas produksi pertahun Kelurahan Panggung memiliki jumlah produksi yang tertinggi. Kapasitas produksi tersebut tidak terlepas dari jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam proses produksinya, dimana jumlah tenaga

kerja di kelurahan panggung sebanyak 98 orang dengan kapasitas produksi 73900 dos/tahun.

Dapat dilihat bahwa kelurahan panggung merupakan kelurahan yang memiliki industri suttlecock terbanyak yaitu sebanyak 14 industri. Maka dapat di lihat data mengenai persebaran industri suttlecock tersebut di kelurahan panggung pada Tabel 1.3

Tabel 1.3  
Pemilik Industri Suttlecock di Kota Tegal Timur Kelurahan Panggung  
Tahun 2011

No.	Nama perusahaan	Tenaga kerja ( orang )	Kapasitas produksi ( dos )
1.	A. Jupri	2	500
2.	Sri Astuti	3	600
3.	Karyoto	2	500
4.	Sri Ambar	3	600
5.	Sumarni	2	500
6.	Joko Adi	20	13000
7.	Sunarti	2	500
8.	Sri Widya	17	9500
9.	Deri	6	3300
10.	Sumarsih	2	500
11.	Edi Kustanto	5	3300
12.	Puji Mulyati	2	600
13.	Tarkumi	2	500
14.	PT.Garuda Budiono	30	40000
Total		98	73900

Sumber : BPS Kota Tegal

Dari tabel 1.3 digambarkan tentang persebaran industri suttlecock di Tegal Timur kelurahan panggung. Dapat dilihat bahwa PT.Garuda Budiono merupakan industri suttlecock yang terbesar. Dapat dilihat dari tenaga kerja yang dimiliki sebanyak 30 orang dan menghasilkan kapasitas produksi suttlecock sebanyak 40000 dus/tahunnya. Selain itu Joko adi pun salah satu yang memiliki industri terbesar berikutnya dengan memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 20 orang dan

dapat menghasilkan 13000 dus/tahunnya. Sri widya juga memiliki 17 orang tenaga kerja dan menghasilkan 9500 dus/tahunnya.

Banyaknya jumlah tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada Akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah (Sinungan, 2005).

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan.

Ini membuktikan bahwa semakin tahun maka perkembangan produktivitas pekerja menurut tamatan pendidikan mengalami peningkatan apalagi dengan adanya pelatihan – pelatihan yang dapat menambah nilai SDM pekerja tersebut disamping lamanya pengalaman pekerja . Sehingga semakin tahun perusahaan dapat menyeleksi tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi. Kondisi ini didukung oleh kurang meratanya kesempatan bagi sebagian penduduk dalam mengakses

pendidikan di Kota Tegal. Padahal pendidikan merupakan salah satu hal yang memampukan masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang memerlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja. Tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi maka akan mendapatkan upah sesuai dengan apa yang dimilikinya.

Selain itu Pengalaman (lama) kerja juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih

banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya (Amron, 2009).

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah jenis kelamin tenaga kerja. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki – laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran. Dalam pekerjaan yang membutuhkan proses produksi perempuan biasanya lebih teliti dan sabar.

Selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas yaitu umur. Umur tenaga kerjapun cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pekerjaan yang mengandalkan fisik umumnya menggunakan tenaga kerjanya umur muda, tetapi ada juga tidak dan sangat tergantung dari jenis pekerjaan tersebut. Namun ada batasan umur tertentu seseorang dapat bekerja. Ada pula yang semakin tua semakin tidak bekerja karena memasuki pangsa pensiun.

Berdasarkan fakta – fakta yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk menganalisis pendidikan, upah, umur dan pengalaman kerja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industri shuttlecock Kota Tegal.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sektor perdagangan merupakan sektor yang mempengaruhi perekonomian Kota Tegal. Banyak UMKM di Tegal yang membantu perkembangan perekonomiannya. Industri shuttlecock merupakan salah satu sektor industri yang terbanyak di Tegal. Sehingga berpengaruh terhadap adanya penyerapan tenaga kerja Kota Tegal. Dapat dilihat tabel 1.1 mengenai persebaran industri shuttlecock Kota Tegal. Namun rendahnya kualitas yang dimiliki tenaga kerja menyebabkan produktivitas pada industri shuttlecock rendah.

Rendahnya produktivitas tenaga kerja pada setiap industri shuttlecock tersebut, karena adanya perbedaan kapasitas hasil produksi yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian di atas maka pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri shuttlecock PT. Garuda budiono, Joko Adi dan Sri widya tersebut?
2. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas tenagakerja di Industri shuttlecock PT. Garuda budiono, Joko Adi dan Sri widya?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri shuttlecock PT. Garuda budiono, Joko Adi dan Sri widya?
4. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri shuttlecock PT. Garuda budiono, Joko Adi dan Sri widya?

5. Bagaimana pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri suttlecock PT. Garuda budiono,Joko Adi dan Sri widya ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan dan kegunaan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui apa yang hendak dicapai dan manfaat yang akan diperoleh dengan adanya penelitian ini.

#### **1.3.1 Tujuan**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri suttlecock PT. Garuda budiono,Joko Adi dan Sri widya.
2. Menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri suttlecock PT. Garuda budiono,Joko Adi dan Sri widya.
3. Menganalisis pengaruh pengalamanan kerjaterhadap produktivitas tenaga kerja di Industri suttlecock PT. Garuda budiono,Joko Adi dan Sri widya.
4. Menganalisis pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri suttlecock PT.Garuda budiono,Joko Adi dan Sri widya.
5. Menganalisis pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja di Industri suttlecock PT.Garuda budiono,Joko Adi dan Sri widya.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitan ini adalah:**

1. Menambah pengetahuan di bidang ketenagakerjaan di Kota Tegal khususnya dalam hal peningkatan produktivitas tenaga kerja.
2. Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuanuntuk melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Menambah pembendaharaan pengetahuan praktis bagi penulis dalam rangka menerapkan teori yang diperoleh sebelumnya.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu :

Bab I yang merupakan penjelasan tentang latar belakang masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II menyajikan tinjauan pustakan yang merupakan landasan teori, berbagai penelitian yang dilakukan sebelumnya, dan kerangka pemikiran.

Bab III menerangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, mencakup jenis dan definisi operasional variabel penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

Bab IV membahas hasil penelitian yang meliputi deskripsi objek penelitian, menguraikan hasil analisis data dan interpretasinya.

Bab V merupakan bab penutup, yang berisi kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Yang tergolong tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berbeda beda antara satu negara dengan negara yang lain, seperti di Indonesia batas usia kerja minimum 18 tahun tanpa batas umur maksimum, jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 18 tahun tergolong sebagai angkatan kerja (UU No.13 2003)

##### **2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja**

Sumber Daya Manusia (SDM) atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, SDM dapat diartikan sebagai usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau man power (Simanjuntak, 1985). Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting

karena tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (seperti : modal, bahan baku, mesindan tanah). Tenaga kerja berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk dengan batas usia kerja minimum 18 tahun tanpa batas umur maksimum. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 18 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 18 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 1985). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.

### **2.1.2 Teori Penawaran Tenaga Kerja**

Penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakannya. Motif perusahaan mempekerjakan seseorang adalah untuk membantu produksi barang atau jasa yang akan dijual kepada konsumennya. Besarnya permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung pada besarnya permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi perusahaan itu. Oleh karenanya,

permintaan terhadap tenaga kerja merupakan permintaan turunan. Sementara besarnya orang yang diterima bekerja dipengaruhi oleh faktor penawaran tenaga kerja dan permintaan barang tersebut.

Besarnya besaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah (Simanjuntak, 1985). Seperti halnya dengan hukum penawaran barang, dimana semakin tinggi harga maka penawaran barang akan meningkat, begitu juga dengan penawaran tenaga kerja. Pada tingkat upah yang lebih tinggi penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja, sehingga persaingan diantara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah. Dan pada tingkat upah yang lebih rendah, jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen melebihi kuantitas penawaran yang ada, sehingga produsen akan meminta lagi tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja akan kembali meningkat.

#### **2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja**

Besarnya penawaran atau supply tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja (Simbolon, 2010), yaitu:

##### 1) Jumlah Penduduk

Makin besar jumlah penduduk, makin banyak tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja dengan demikian jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.

## 2) Struktur umur

Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, hal ini dapat dilihat pada bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun pertambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.

## 3) Tingkat Pendapatan

Secara teoritis tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Apabila upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, maka pendapatan akan bertambah sehingga ibu rumah tangga yang bekerja tidak perlu lagi membantu suami untuk mencari nafkah. Akibatnya tingkat partisipasi angkatan kerja akan berkurang, dengan demikian supply tenaga kerja effective akan berkurang.

## 4) Kebijakan pemerintah

Memasukkan kebijakan Pemerintah dalam mengatasi permasalahan penawaran tenaga kerja merupakan hal yang sangat relevan. Dimisalkan kebijakan pemerintah dalam hal wajib belajar 9 tahun akan mengurangi jumlah tenaga kerja dan adanya batasan umur kerja menjadi lebih tinggi akan menimbulkan pengurangan jumlah tenaga kerja.

#### 5) Bukan angkatan kerja

Wanita yang mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam angkatan kerja, tetapi mereka adalah tenaga kerja yang potensial yang sewaktu waktu bisa memasuki pasar kerja. Dengan demikian semakin besar jumlah wanita yang mengurus rumah tangga maka penawaran tenaga kerja akan berkurang atau sebaliknya. Sama dengan hal di atas, penduduk yang bersekolah bersekolah tidak termasuk dalam angkatan kerja tetapi mereka sewaktu waktu dapat menjadi tenaga kerja yang potensial, dengan demikian semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah berarti supply tenaga kerja akan berkurang. Oleh karena itu jumlah penduduk yang bersekolah perlu diperhitungkan untuk masa yang akan datang.

#### 6) Keadaan perekonomian

Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua karena pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga, atau seorang mahasiswa yang lulus tidak mau bekerja karena perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

### **2.1.3 Fungsi Produksi**

Fungsi produksi adalah hubungan diantara faktor – faktor produksi dan tingkat produksi yang diciptakannya. Tujuan dari kegiatan produksi adalah memaksimalkan jumlah output dengan sejumlah input tertentu. Fungsi produksi

merupakan suatu fungsi yang menunjukkan hubungan matematik antara input yang digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat output tertentu (Nicholson, 2008). Fungsi produksi dapat dinyatakan dalam persamaan berikut :

$$Q = F (K,L,M,.....)$$

Dimana Q adalah output barang – barang tertentu selama periode tertentu, K adalah input modal yang digunakan selama periode tersebut, L adalah input tenaga kerja dalam satuan jam, M adalah input bahan mentah yang digunakan . Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah output tergantung dari kombinasi penggunaan modal,tenaga kerja dan bahan mentah.

### **Fungsi Produksi Cobb - Douglas**

Fungsi produksi ini menjadi terkenal ketika diperkenalkan oleh Cobb,C.W. dan Douglas, P.H. pada tahun 1928 melalui artikelnya yang berjudul “*A Theory of Production*”. Secara sistematis fungsi produksi Cobb-Douglas dapat ditulis dengan persamaan :

$$Q = AK^{\alpha}L^{\beta}$$

Keterangan : Q = Output

K= Input modal

L = Input tenaga kerja

A = Parameter efisien / koefisien teknologi

a = Elastisitas input modal

b = Elastisitas input tenaga kerja

Fungsi Cobb Douglas dapat diperoleh dengan membuat linier persamaan sehingga:

$$\ln Q = \ln A + \alpha \ln L + \beta \ln L + \varepsilon$$

Dengan meregres persamaan diatas maka secara mudah akan diperoleh parameter efisiensi (A) dan elastisitas inputnya. Jadi salah satu kemudahan fungsi produksi Cobb Douglas adalah secara mudah dapat dibuat linier sehingga memudahkan untuk mendapatkannya (Joesron; 2003).

#### **2.1.4 Produktivitas**

Produktivitas mengandung pengertian filosofi dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran (Arfida,2003).

Istilah produktivitas mengacu pada kuantitas barang dan jasa yang bisa dihasilkan seorang pekerja perjam (Mankiw,2001). Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan

baik terhadap sumber – sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan,1999).

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah, produktivitas dipandang dari 2 segi yaitu:

- a. Secara Filosofis adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini, harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin dan kualitas kerja hari besok harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, merupakan sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam kehidupan pada umumnya.
- b. Secara teknis merupakan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input),atau dengan formula :

$$\text{PRODUKTIVITAS} = O / I$$

Dimana : P = Produktivitas

O = Output

I = Input

#### **2.1.4.1 Unsur Produktivitas**

Menurut Sinungan (2008) unsur produktivitas adalah :

- a. Mesin dengan peralatannya
- b. Tenaga kerja

- c. Bahan mentah atau bahan setengah jadi untuk berproduksi
- d. Uang sebagai modal kerja

Menurut Mankiw (2001) faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

- a. Modal Fisik

Para pekerja akan lebih produktif jika mereka memiliki peralatan untuk bekerja. Peralatan dan infrastruktur yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa dinamakan modal fisik atau barang modal. Dengan semakin banyak peralatan pekerjaan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih akurat. Hal ini berarti seorang pekerja yang hanya memiliki peralatan sederhana menghasilkan lebih sedikit menghasilkan perabotan per minggu dibandingkan dengan seorang pekerja yang menggunakan peralatan canggih.

Input yang digunakan untuk membuat barang dan jasa tenaga kerja, modal dan lain – lain dinamakan dengan faktor produksi. Salah satu karakteristik penting dari barang modal adalah faktor produksi yang diciptakan oleh faktor – faktor produksi lain.

- b. Modal manusia

Faktor penentu kedua produktivitas adalah modal manusia. Modal manusia merupakan istilah ekonom untuk pengetahuan dan keahlian yang diperoleh pekerja melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Walaupun pendidikan, pelatihan dan pengalaman merupakan modal tidak berwujud, tidak seperti mesin bubut dan bangunan, modal manusia serupa dalam modal fisik dalam beberapa hal.

c. Sumber Daya Alam

Penentu produktivitas yang ketiga adalah sumber daya alam. Sumber daya alam merupakan input – input produksi yang disediakan oleh alam, seperti tanah, sungai dan deposit mineral.

Menurut Ravianto (1995) untuk menghasilkan barang dan jasa diperlukan sumber – sumber daya. Sumber – sumber daya tersebut tanah dan modal, termasuk mesin, peralatan , bahan mentah, teknologi dan lain-lain. Namun di antara semua faktor produksi tersebut sumber daya manusia memegang peran utama dalam peningkatan produktivitas karna alat produksi dan teknologi pada dasarnya adalah hasil karya manusia. Oleh karena itu produktivitas lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian, produktivitas tenaga kerja menunjukkan keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dalam waktu yang singkat.

Untuk mengukur produktivitas unsur – unsur yang perlu di perhatikan adalah sebagai berikut :

a. Input atau masukan

Input atau masukan dalam hal ini dapat berupa jumlah tenaga kerja, upah yang dibayarkan selama periode waktu tertentu.

b. Output atau keluaran

Output adalah sesuatu yang dihasilkan. Dalam perhitungannya output atau keluaran dapat menggunakan jumlah satuan fisik atau produk, jasa atau jumlah pekerjaan. Raviato (1995) merumuskan tenaga kerja sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \text{Jumlah hasil produksi} / \text{satuan waktu}$$

Dijelaskan pula bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor umur, upah dan tingkat pendidikan. Dimana apabila tingkat upah naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat, tingkat umur naik maka produktivitas tenaga kerja meningkat dan apabila tingkat pendidikan tenaga kerja tinggi berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

#### **2.1.4.2 Manfaat Produktivitas**

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara – negara yang sedang berkembang. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas, secara garis besar diantaranya adalah :

a. Meningkatkan produktivitas nasional

Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat yang ditandai dengan standard hidup yang lebih baik. Standard hidup yang lebih baik antara lain, perolehan pendapatan perkapita lebih besar, pelayanan

sosial semakin bervariasi, berkualitas dan lebih baik, pendapatan pemerintah dari berbagai sektor meningkat terutama dari sektor swasta. Hasil – hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membiayai pembangunan terutama pada sektor – sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan pendidikan yang dianggap sebagai pilar peningkatan kualitas disegala aspek kehidupan. Dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, diharapkan akan menjadi daya tarik investor untuk menanamkan modalnya.

b. Meningkatkan produktivitas regional

Di tingkat regional, masing - masing propinsi/kota/kabupaten saling berlomba untuk berkeaktifitas dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi. Tingginya tingkat produktivitas di salah satu daerah, akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya.

c. Meningkatkan produktivitas sektoral

Peningkatan produktivitas di tingkat sektoral memberi manfaat pada suatu daerah untuk mengetahui sektor mana yang merupakan prioritas utama perlu dikembangkan serta yang perlu dikembangkan serta subsektor saja yang menjadi komoditi andalan daerah tersebut. Mengetahui peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan maupun sektoral merupakan salah satu instrumen dalam merumuskan kebijaksanaan pemerintah dalam menyusun perencanaan pembangunan.

- d. Memperkuat daya saing perusahaan, karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
- e. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan yang dapat dimanfaatkan untuk investasi baru.
- f. Menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik, terutama apabila nilai tambah yang diperoleh disebabkan peningkatan produktivitas dan dinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan, masyarakat dan negara.
- g. Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja yang disebabkan ekspansi perusahaan.

#### **2.1.4.3 Tingkat Produktivitas Individu**

Berdasarkan modul Depnaker BPPD Provinsi Kalimantan Barat (2000), faktor - faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas individu tenaga kerja adalah :

1. Sikap mental yang berupa :
  - a. Motivasi kerja yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.

b. Disiplin kerja yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan – aturan itu tujuannya dapat tercapai.

c. Etika kerja adalah seperangkat nilai-nilai atau norma- norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

## 2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif.

## 3. Keterampilan

Tenaga kerja yang terampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih terampil jika mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

## 4. Kemampuan Manajerial

Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, ataupun memimpin serta mengendalikan karyawannya. Apabila cara mengelolanya tepat, maka akan menimbulkan

semangat yang lebih tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif. Terdapat berbagai sistem manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran pengendalian Mutu Terpadu (Total Quality Control). Terutama tentang total quality control sudah banyak diterapkan diberbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

#### 5. Hubungan Industrial

Dengan menerapkan Hubungan Industrial, maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan semangat berkarya dan dedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

#### 6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan cukup akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

#### 7. Gizi dan Kesehatan

Apabila kebutuhan gizi dan kesehatan terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat dan mampu mempertahankan

konsistensi kerja dan memperbaiki motivasi kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

#### 8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

#### 9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

#### 10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang – kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik apabila yang digunakan oleh tenaga kerja yang trampil akan mendorong peningkatan produktivitas.

#### 11. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan mempertimbangkan aspek ekonomis, teknis dan sosial, maka diharapkan akan berdampak terhadap :

- a. Penyelesaian proses produksi yang tepat waktu.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin.

Dari berbagai faktor yang telah dikemukakan, faktor sikap mental dan ketrampilan sangat besar perannya dalam rangka peningkatan produktivitas, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.

## 12. Kesempatan Berprestasi

Seorang karyawan bekerja tentunya mengharapkan peningkatan karier ataupun pengembangan potensi dari pribadinya, yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya ataupun organisasinya. Apabila ternyata terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan semangat berkarya, dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

### **2.1.5 Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen**

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjelaskan tentang adanya keterkaitan antara variabel dependen dengan variabel independen.

### **2.1.5.1 Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak,1985). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan,2010).Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

### **2.1.5.2 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerjadan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas(Kurniawan, 2010).

### **2.1.5.3 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron,2009).Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

### **2.1.5.4 Hubungan antara Jenis kelamin dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang .Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki – laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran (Amron,2009). Dengan demikian

jenis kelamin memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

#### **2.1.5.5 Hubungan antara Umur dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009). Namun umur yang produktif memiliki batas usia tertentu. Semakin bertambah umur semakin produktif karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding yang masih muda. Kecuali tenaga kerja yang memasuki pangsa pensiun. Dengan demikian umur memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis, Judul dan Tahun Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Kurniawan, Gusti (2010) Judul“ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi ProduktivitasTenagaKerjaPa da PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak.	Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja  Independen : Upah, SifatTugas, IklimKerja, KondisiKerja,	Metode Regresi Berganda $Y = A_i1F_1 + A_i2F_2 + A_i3F_3 + \dots + A_imF_m + V_iU_i$ $F_i = W_i1X_1 + W_i2X_2 + \dots + W_iKX_k$	1) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari 7 faktor yaitu : Upah, Sifat Tugas yang diberikan, Kondisi Kerja dan Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja sesama karyawan, Manajemen Organisasi, Keselamatan Kerja, Jaminan Sosial. Ketujuh faktor ini mampu menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas dengan presentase varian

		Jaminan Sosial		sebesar 82,93 %. 2) Faktor paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah gaji sebesar 37,208 %.
2	Amron & Imran Taufik (2009) Judul : “Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar”.	Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja  Independen : Pendidikan, Pengalaman Kerja, Insentif, Ketrampilan dan Jenis Kelamin.	Metode Regresi Berganda $\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_2 + \beta_5 D_3 + M$	1) Faktor Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada outlet telekomunikasi seluler . 2) Tidak ada perbedaan produktivitas yang signifikan berdasarkan pemberian insentif, ketrampilan dan jenis kelamin pada outlet telekomunikasi seluler.

3	<p>Setiadi (2009)</p> <p>Judul : “Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang “</p>	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Independen : Upah dan Jaminan Sosial</p>	<p>Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah Inferensial Analitik.</p> <p>Uji Analisis menggunakan Korelasi sederhana yaitu</p> <p>Korelasi Rank Spearman :</p> $p = 1 - \frac{6 \sum d^2}{NB - N}$	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif dimana upah hanya mempengaruhi 2,7 % saja.</li> <li>2) Jaminan sosial dengan produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif dan angka probabilitas (p=0,267).</li> <li>3) Ternyata ada beberapa variabel lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas di luar upah dan jaminan sosial</li> </ol>
4	<p>Vellina Tambunan, Nenik Woyanti (2012)</p> <p>Analisis Pengaruh pendidikan, Upah, intensif, jaminan sosial, dan</p>	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Independen : pendidikan, Upa</p>	<p>Metode analisis multivariate dengan menggunakan regresi linear berganda dengan kuadrat terkecil (OLS)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bahwa variabel pendidikan bertanda negatif tetapi tidak signifikan yang berarti pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.</li> <li>2) Variabel upah merupakan variabel yang berpengaruh positif dan merupakan</li> </ol>

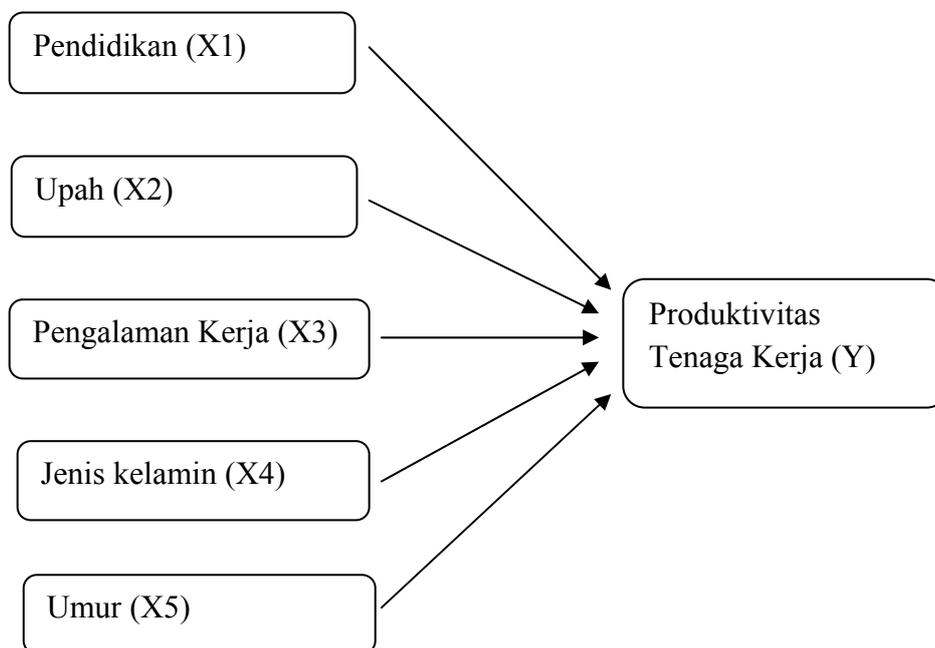
	pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik dan Kec.Gunungpati)	h, intensif, jaminan sosial, dan pengalaman kerja	$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \mu$	variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai <i>standardized coefficients</i> sebesar 0,766 yang paling besar diantara variabel lainnya.
--	--	---	---	--

### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar

**Gambar 2.3**

#### **Kerangka Pemikiran Teoritis**



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah kebenaran yang ditentukan oleh peneliti, tetapi masih harus dibuktikan atau dites atau diuji kebenarannya (Arikunto,2002). Hipotesis yang dimaksud merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Hipotesis yang baik memiliki karakteristik, antara lain dapat diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel, dapat diuji dan mengikuti temuan - temuan penelitian terdahulu. Berdasarkan variabel yang diambil dalam kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Tingkat pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
2. Upah diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
3. Pengalaman kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
4. Jenis kelamin diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
5. Umur diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel**

Variabel adalah sesuatu yang nilainya berubah ubah (Supranto, 1992). Dalam suatu penelitian terdapat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) yakni merupakan penyebab anticedant dan variabel dependen (variabel terikat) yakni merupakan objek (hasil) dari suatu penelitian atau variabel yang tergantung atas variabel lain (Sevilla, 1993).

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah faktor - faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Secara umum variabel penelitian dibagi dua menjadi dua yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Dalam penelitian ini digunakan lima variabel independen yaitu pendidikan, upah, pengalaman kerja, umur dan jenis kelamin. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja di industri suttlecock Garuda budiono, joko adi dan sri widya.

##### **3.1.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan pengubahan konsep yang masih berupa abstrak dengan kata - kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat

diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan.

#### **A. Variabel Dependen**

##### 1. Produktivitas tenaga kerja ( Y)

Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membagi jumlah hasil produksi dengan jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam.

#### **B. Variabel Independen**

##### 1. Pendidikan (X1)

Pendidikan merupakan lama tahun sukses sekolah atau pendidikan formal yang diikuti oleh responden. Pendidikan dinyatakan dalam satuan tahun.

##### 2. Upah (X2)

Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada responden karena prestasi kerjanya per bulan. Upah dinyatakan dalam satuan Rupiah per bulan.

##### 3. Pengalaman kerja (X3)

Pengalaman kerja merupakan pengalaman dari tenaga kerja, apakah sudah pernah bekerja atau belum pernah bekerja sebelumnya. Pengalaman kerja dinyatakan dalam satuan hari.

#### 4. Jenis kelamin (X4)

Jenis kelamin merupakan perbedaan yang tampak antara laki – laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Jenis kelamin dinyatakan dengan variabel dummy, yaitu :

D = 1 jika laki-laki

D = 0 jika perempuan

#### 5. Umur (X5)

Umur merupakan rentang kehidupan dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan (Harlock, 2004). Umur dinyatakan dalam satuan tahun.

### **3.2 Populasi dan Penentuan Sampel**

Data yang digunakan dalam penelitian (bahan penelitian) dapat berupa populasi (universe) atau sampel. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

#### **3.2.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2004).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja pada industri shuttlecock Kota Tegal Kecamatan Tegal Timur Kelurahan Panggung yaitu sebanyak 98 orang.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (M. Iqbal, 2002).

Responden yang akan diteliti berada pada industri shuttlecock di Kota Tegal dengan daerah penelitian Kecamatan Tegal Timur Kelurahan Panggung. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah sampel yang dipilih dengan cermat dan terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel itu (Soeratno, 2003).

Ciri khususnya yaitu bahwa Kecamatan Tegal Timur dipilih mewakili kecamatan kota, kecamatan ini merupakan kecamatan yang memiliki jumlah industri shuttlecock terbanyak dimana memiliki jumlah tenaga kerja terbanyak yaitu sebesar 122 orang. Dalam kecamatan Tegal Timur dipilih Kelurahan Panggung karena memiliki industri shuttlecock terbanyak yaitu 14 perusahaan dengan 98 orang. Kelurahan Panggung memiliki 3 perusahaan terbesar sehingga memiliki tenaga kerja yang terbanyak diantara perusahaan shuttlecock lainnya. Ciri lainnya yaitu daerah pemasaran shuttlecocknya bersifat lokal artinya hanya terbatas pada kota Tegal. Berdasarkan pertimbangan diatas maka jumlah sampel

yang digunakan dalam penelitian ini diambil sebanyak 67 orang secara purposive, yakni dengan kriteria tertentu. Responden yang diteliti merupakan tenaga kerja dalam 3 perusahaan shuttlecock terbesar Kota Tegal kelurahan Panggung.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan pada pengelompokannya yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (M. Iqbal,2002). Data primer tersebut didapat melalui wawancara dengan responden dalam hal ini adalah pekerja Industri shuttlecock dengan menggunakan alat bantu berupa daftar pertanyaan (kuesioner). Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Data yang diperlukan antara lain berupa data upah, pendidikan, umur, pengalaman kerja dan jenis kelamin yang diberikan oleh pimpinan industri terhadap para pekerja.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi, data tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca kepustakaan seperti buku literature, jurnal, buku – buku yang berhubungan dengan pokok penelitian, surat kabar dan membaca arsip - arsip atau dokumen yang terdapat di instansi terkait. Pada penelitian ini digunakan data yang bersumber dari Industri sutlecock.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan metode sebagai berikut :

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2009). Metode ini digunakan untuk mencari data primer dari responden mengenai upah, pendidikan, umur, pengalaman kerja dan jenis kelamin serta produktivitas tenaga kerja.

#### **2. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai tehnik 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 ( Sugiono, 2009 ). Wawancara dilakukan

kepada pihak terkait dengan pekerja yang ada di industri suttlecock Garuda budiono, Joko adi dan sri widya.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan, buku, majalah, agenda dan lain sebagainya. Dokumentasi dilakukan dengan mengkaji data- data yang telah ada antarlain dari Garuda budiono, Joko adi dan sri widya dan sumber- sumber relevan lainnya.

## 3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Alat analisisnya berupa metode statistik dan ekonometrik. Ekonometrika didefenisikan sebagai analisis kuantitatif dari fenomena yang sebenarnya yang didasarkan pada pengembangan yang bersamaan dengan teori dan pengamatan dihubungkan dengan metode inferensi yang sesuai (Gujarati, 2007).

### 3.5.1 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi berganda dengan metode OLS, maka pengujian model terhadap asumsi klasik harus dilakukan. Uji asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

#### 3.5.1.1 Deteksi Normalitas

Deteksi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak.

Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain itu, pengambilan kesimpulan dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila histogram hampir menyerupai genta dan titik variansi semuanya mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya layak pakai (Ghozali, 2006).

### **3.5.1.2 Deteksi Multikolinearitas**

Deteksi Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling korelasi. 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 :

- Nilai  $R^2$  yang dihasilkan suatu estimasi model yang sangat tinggi, tetapi variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen

- Menganalisis matrik korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 9,0) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- 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.

### 3.5.1.3 Deteksi Heteroskedastisitas

Deteksi 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 *scatter plot*, jika hasil data menyebar, yaitu di atas dan di bawah nilai nol maka model regresi layak pakai karena bebas heteroskedastisitas (Gujarati, 2007).

### 3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda adalah sebuah regresi yang menggunakan lebih dari dua variabel. Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Sedangkan persamaan regresi merupakan suatu persamaan matematis yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel.

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui apakah pendidikan (X1), upah (X2), pengalaman kerja (X3), jenis kelamin (X4) dan umur (X5) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y), dengan metode kuadrat terkecil atau Ordinary LeastSquare(OLS) (Gujarati,2007). Metode OLS berusaha meminimalkan penyimpangan hasil perhitungan (regresi) terhadap kondisi aktual.

Dalam menghasilkan estimasi persamaan yang baik, maka setiap estimator OLS harus memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), yaitu :

1. Estimator parameter ( $\beta_i$ ) bersifat linear terhadap variabel dependen
2. Estimator parameter ( $\beta_i$ ) bersifat tidak bias atau nilai rata – rata yang diharapkan sama dengan nilai ( $\beta_i$ ) sesungguhnya.
3. Estimator ( $\beta_i$ ) memiliki varians ang minimum sehingga disebut efisien

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka perumusan model fungsiproduktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut :

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

$$\text{Maka } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \mu$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Tenaga Kerja

$\beta_0$  = Bilangan Konstanta

$X_1$  = Tingkat Pendidikan (Tahun)

$X_2$	= Upah (Rupiah)
$X_3$	= Pengalaman Kerja (Bulan)
$X_4$	= Dummy (1=Laki-laki ; 0=Perempuan)
$X_5$	= Umur (Tahun)
$\beta_1\beta_2\dots\beta_5$	= Koefisien masing – masing variabel
$\mu$	= Variabel pengganggu

### 3.5.3 Deteksi Statistik Analisis Regresi

Model yang bebas dari pengujian asumsi klasik, dilanjutkan dengan justifikasi statistik. Justifikasi statistik merupakan uji *giving goodness of fit* model yang menyangkut ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dengan melihat *goodness of fit*. Secara statisik, setidaknya ini dapat diukur darinilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik (Ghozali, 2006).

#### 3.5.3.1 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar

penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2006).

### 3.5.3.2 Deteksi Signifikansi Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut (Gujarati, 2007):

- $H_0 : \beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$

Artinya seluruh variabelin dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- $H_1 : \beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$

Seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 - (k - 2)}{(1 - R^2)(N - k + 1)}$$

dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$N$  = Jumlah observasi

$k$  = Jumlah variabel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima
- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

### 3.5.3.3 Deteksi Hipotesis secara Parsial (Uji -t)

Uji -t digunakan untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 = 0$

Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- $H_1 : \beta_i > 0$

Artinya bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian hipotesis dengan uji-t digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

dimana :

$\beta_i$  : Koefisien Regresi

Se ( $\beta_i$ ) : *Standart error* koefisien regresi

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{statistik}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Apabila  $t_{hitung} < t_{statistik}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak