



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA BAGIAN REPARASI
PADA INDUSTRI MEBEL DI KABUPATEN MOJOKERTO**

SKRIPSI

Oleh

**LUQMAN BAIHAQI
1008101012**

**JURUSAN ILMU EKONOMI STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA BAGIAN REPARASI
PADA INDUSTRI MEBEL DI KABUPATEN MOJOKERTO**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ekonomi Pembangunan (S1)
dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**Luqman Baihaqi
NIM 100810101012**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan ucap syukur yang tak terhingga pada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda Wakhida, Ayahanda Ahmad Tamim, serta adikku Putri Rachmawati tercinta, yang dengan tulus memberikan kasih sayang, membekaliku dengan doa disetiap sujudnya serta mendidikku untuk selalu sabar dan tegar dalam menghadapi kenyataan hidup yang terkadang tidak sesuai harapan sebagai bekalku menuju kesuksesan;
2. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran dan ikhlasan.
3. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Seluruh teman-teman IESP 2010.
5. IMADU (Ikatan Mahasiswa Alumni Darul 'Ulum)
6. Pondok Pesantren Al- Jauhar Jember

MOTTO

Orang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah dari pada orang mukmin yang lemah dan masing – masing mempunyai kebaikan. Gemarlah kepada hal – hal yang berguna bagimu. Mintalah pertolongan kepada Allah dan janganlah menjadi lemah, jika engkau ditimpa sesuatu jangan berkata : seandainya aku berbuat begini maka akan begini dan begitu. Tapi katakanlah: Allah telah mentakdirkan dan terserah Allah dengan apa yang dia perbuat. Sebab kata – kata seandainya membuat pekerjaan setan.

(Hadist Riwayat Muslim)

*Bukan hanya mempelajari apa yang ada didepan kita,
Tapi pelajarilah apa yang ada disekitar kita*

(Penulis)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luqman Baihaqi

NIM : 100810101012

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Reparasi Pada Industri Mebel Di Kabupaten Mojokerto" adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 11 Maret 2016

Yang menyatakan,

Luqman Baihaqi
NIM 100810101012

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA BAGIAN
REPARASI PADA INDUSTRI MEBEL
DI KABUPATEN MOJOKERTO**

Oleh

Luqman Baihaqi

NIM 100810101012

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. P. Edi Suswandi, MP.

Dosen Pembimbing II : Aisah Jumati, SE, MP.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas
Tenaga Kerja Wanita Bagian Reparasi Pada Industri
Mebel Di Kabupaten Mojokerto

Nama Mahasiswa : Luqman Baihaqi

NIM : 100810101012

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. P. Edi Suswandi, MP.
NIP. 195504251985031001

Aisah Jumati, SE, MP.
NIP. 196809261994032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Dr. Sebastiana Viphindartin M.Kes.
NIP. 196411081989022001

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA BAGIAN REPARASI
PADA INDUSTRI MEBEL DI KABUPATEN MOJOKERTO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Luqman Baihaqi

NIM : 100810101012

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

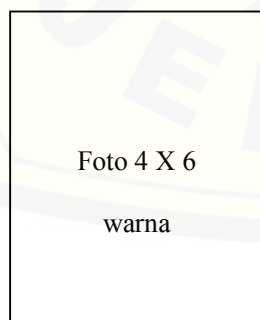
telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

11 Maret 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

1. Ketua : Dr. Moehammad Fathorrazi, MSi
NIP. 19630614 199002 1 001 (.....)
2. Sekretaris : Fajar Wahyu Prianto., SE, M.E
NIP. 19810330 200501 1 003 (.....)
3. Anggota : Fivien Muslihatinningsih, SE, M.Si
NIP. 19830116 200812 1 001 (.....)



Mengetahui/Menyetujui,
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si
NIP. 19630614 1 199002 1 001

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA BAGIAN REPARASI
PADA INDUSTRI MEBEL DI KABUPATEN MOJOKERTO**

Luqman Baihaqi

Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Abstrak

Tenaga kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena tenaga kerja lebih penting dari faktor produksi dan modal. 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 di inginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor masa kerja, umur, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada industri mebel di Kabupaten Mojokerto. Hasil uji secara parsial menunjukkan faktor masa kerja (X_1) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi (Y) dengan probabilitas t_{hitung} sebesar $0,0057 < \text{tingkat signifikansi } 0,05$ maka faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan; faktor usia (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi (Y) dengan probabilitas t_{hitung} sebesar $0,6841 > \text{tingkat signifikansi } 0,05$ maka faktor usia berpengaruh negatif dan tidak signifikan; faktor upah (X_3) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi (Y) dengan probabilitas t_{hitung} sebesar $0,000 < \text{tingkat signifikansi } 0,05$ maka faktor upah berpengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: Tenaga kerja, Produktivitas, Masa kerja, Usia, Upah

**AN ANALYSIS OF FACTOR THAT AFFECTING TO WOMEN'S
LABOR PRODUCTIVITY AT REPAIRMENT DEVISION OF
FURNITURE INDUSTRY IN MOJOKERTO**

Luqman Baihaqi

Department of Economics and Development Studies
Faculty of Economics, Jember University

Abstract

Labor are factors that greatly affect the productivity of an enterprise because labor is more important than factors of production and capital. Labour productivity is a measure of the extent to which human or labor force to good use in a production process to achieve results (output) desired. This study aims to determine the influence of working period, age, and wage on labor productivity at repairment devision of furniture industry in Mojokerto. Partial test results indicate a factor of working period (X1) on labor productivity at repairment devision (Y) with probability t-count $0.0057 < 0.05$ level than working period factors positive and significant influence; factors age (X2) on labor productivity at repairment devision (Y) with probability tcount $0,6841 > 0.05$ level then the age factors negative and not significant influence; wage factor (X3) on labor productivity at repairment devision (Y) with a probability of 0.000 t-test < 0.05 level, than the wage factor positive and significant influence.

Keyword : *Employment, Productivity, work period, Age, and wage*

RINGKASAN

Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Reparasi Pada Industri Mebel di Kabupaten Mojokerto; Luqman Baihaqi; 100810101012; 2016; 62 halaman; Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor masa kerja, usia, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi yang menggunakan metode *eksplanatory* dengan unit analisis yaitu tenaga kerja wanita bagian reparasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *random* sebanyak 40 responden dari populasi 264 responden. Dan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui adanya pengaruh dari faktor masa kerja, usia, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja

Hasil analisis regresi linear berganda secara simultan menunjukkan faktor masa kerja, usia, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi berpengaruh positif dan signifikan yaitu probabilitas F_{hitung} sebesar $0,000 < \text{tingkat signifikansi sebesar } 0,05$ sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil analisis regresi linear berganda secara parsial menunjukkan faktor masa kerja (X_1) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi (Y) dengan probabilitas t_{hitung} sebesar $0,0313 < \text{tingkat signifikansi } 0,05$ maka faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan; faktor usia (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi (Y) dengan probabilitas t_{hitung} sebesar $0,4740 > \text{tingkat signifikansi } 0,05$ maka faktor usia berpengaruh negatif dan tidak signifikan; faktor upah (X_3) terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi (Y) dengan probabilitas t_{hitung} sebesar $0,000 < \text{tingkat signifikansi } 0,05$ maka faktor umur berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,912 artinya bahwa 91,2% faktor produktivitas tenaga kerja akan dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu masa kerja, usia, dan upah. Sedangkan sisanya 9,86% variabel produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim. Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW atas petunjuk kebenaran, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi ada industri mebel di Kabupaten Mojokerto”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik itu berupa motivasi, nasehat, saran maupun kritik yang membangun. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan tidak menghilangkan rasa hormat yang tulus, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. P. Edi Suswandi, MP. selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan dengan penuh keikhlasan, ketulusan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini, serta semua inspirasi, pemahaman, dan dinamisasi perjalanan menuntut ilmu dengan nuansa dan konsep berilmu pengetahuan yang sesungguhnya;
2. Ibu Aisah Jumati, SE, MP. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing penulis dengan penuh kesabaran, keikhlasan, dan ketulusan dalam menyusun skripsi ini;
3. Bapak Dr. M. Fathorrazi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
4. Ibu Dr. Sebastiana Viphindartin M.Kes. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Jember;
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Jember serta Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Pusat;

6. Ibunda Wakhida dan Ayahanda Ahmad Tamim, terimakasih yang tak terhingga ananda ucapkan atas doa, kasih sayang, kerja keras, kesabaran, dan semua pengorbanan selama ini;
7. Saudara – saudaraku Tri Oktafiani dan Putri Rahmawati, terima kasih atas kasih sayangnya, nasihatnya dan dukungannya baik moril maupun materil hingga saat ini;
8. Seluruh teman-teman di Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas semua kebersamaannya;
9. Seseorang yang selalu mendukung dan memberikan motivasi ketika penulis hilang semangat, sakit, bimbang dan lain sebagainya, terimakasih atas kesabaran, dukungan dan semangatnya hingga saat ini;
10. Teman – teman alumni pondok pesantren Darul ‘ulum (IMADU) yang selalu mendukung dan selalu menjadi motivasi untuk berjuang menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, tidak ada sesuatu yang sempurna di dunia ini, penulis menyadari atas kekurangan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan bagi penyempurnaan tugas akhir ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya.

Jember, 11 Maret 2016

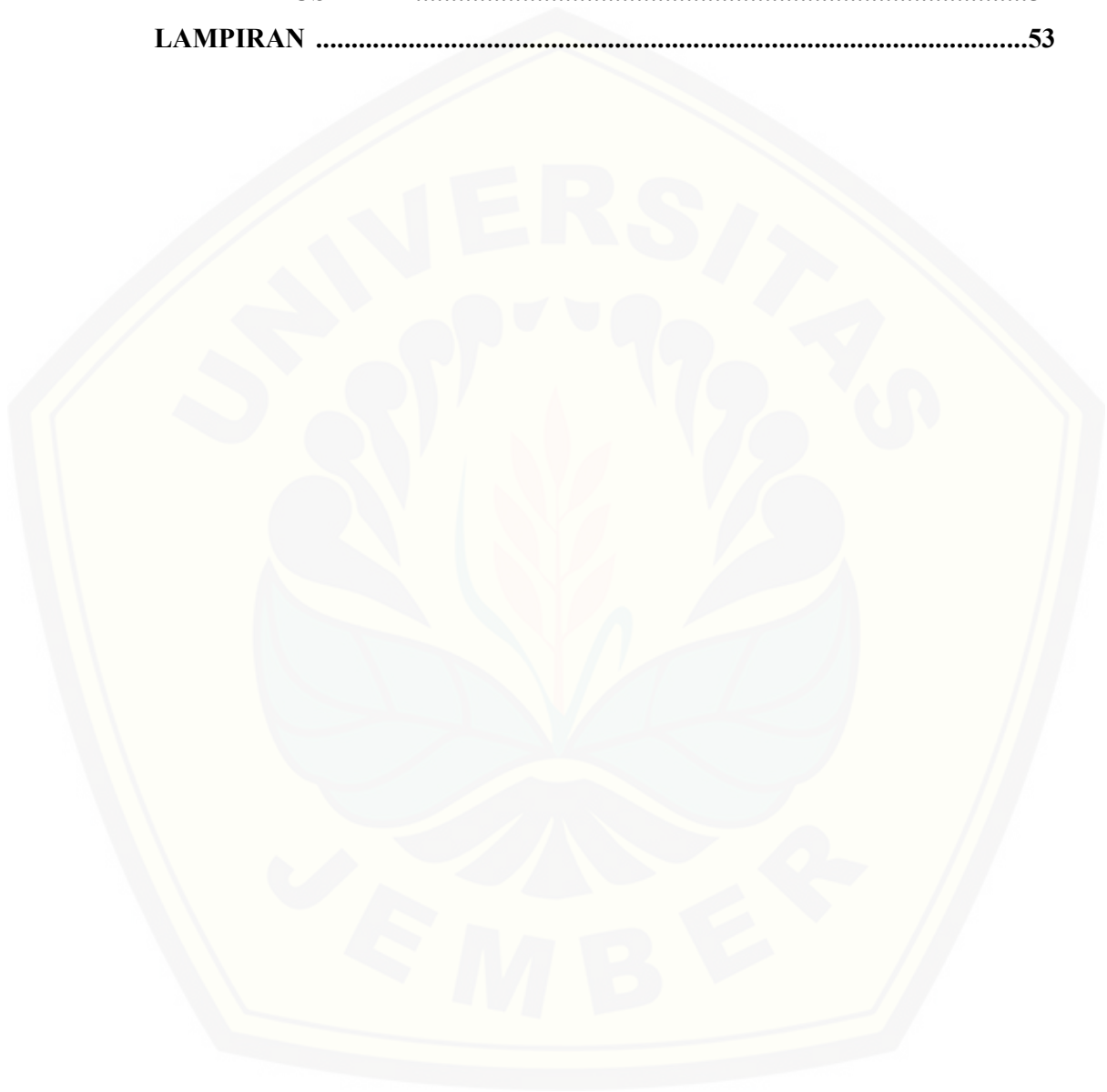
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN	xi
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Teori Tenaga Kerja	7
2.1.2 Produktivitas Tenaga Kerja	10
2.1.3 Pengaruh Lama Kerja Terhadap Produktivitas	14
2.1.4 Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas	14
2.1.5 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas	16

2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Hipotesis	21
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.1.1 Jenis Penelitian	22
3.1.2 Unit Analisis	22
3.1.3 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.2 Metode Pengumpulan Data	23
3.3 Metode analisis Data	23
3.3.1 Analisis Regresi linear Berganda	23
3.3.2 Uji Statistik	24
3.3.3 Koefisien Determinasi	26
3.3.4 Uji Asumsi Klasik	26
3.4 Definisi Operasional Variabel	28
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian.....	30
4.1.1 Kondisi Geografis	30
4.1.2 Perkembangan Industri di Kabupaten Mojokerto.....	31
4.1.3 Industri Mebel Kabupaten Mojokerto	32
4.1.4 Karakteristik Responden	36
4.2 Gambaran Umum Variabel Penelitian	37
4.2.1 Masa Kerja	37
4.2.2 Usia	37
4.2.3 Upah.....	38
4.2.4 Produktivitas Tenaga Kerja.....	39
4.3 Analisis Data	40
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	40
4.3.2 Uji Statistik	41
4.3.3 Uji Ekonometrika	43

4.4 Pembahasan	44
BAB 5. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	53



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Penduduk Kabupaten Mojokerto Menurut Jenis Kelamin Per Kecamatan Tahun 2014	4
Tabel 2.1	Penelitian-Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1	Tinggi dan Luas Daerah Menurut Kecamatan	31
Tabel 4.2	Perkembangan Jumlah Industri Berdasarkan Kategori di Kabupaten Mojokerto Tahun 2012 – 2014	32
Tabel 4.3	Data Industri Mebel Kabupaten Mojokerto	33
Tabel 4.4	Masa Kerja Bagian Reparasi Kayu pada Industri Mebel di Kabupaten Mojokerto	37
Tabel 4.5	Usia Tenaga Kerja Wanita Bagian Reparasi Kayu pada Industri Mebel di Kabupaten Mojokerto	38
Tabel 4.6	Upah Tenaga Kerja Wanita Bagian Reparasi Kayu pada Industri Mebel di Kabupaten Mojokerto	39
Tabel 4.7	Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Reparasi Kayu pada Industri Mebel di Kabupaten Mojokerto	39
Tabel 4.8	Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	40
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>White Cross Term</i>	43
Tabel 4.10	Uji Autokorelasi	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1 Aliran Proses Pembuatan Kerajinan Kayu atau Mebel	35



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional adalah pembangunan manusia seutuhnya serta pembangunan seluruh aspek kehidupan masyarakat. Hakikat pembangunan ini mengandung makna bahwa pembangunan nasional bertujuan untuk mencapai keseimbangan, keserasian dan keselarasan seluruh aspek-aspek pembangunan. Program pembangunan nasional harus dapat direncanakan dengan baik dan terpadu secara menyeluruh untuk mencapai sasaran pembangunan tersebut. (Sukirno, 2006 : 3).

Pembangunan nasional yang berkelanjutan ditujukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan bangsa, sehingga diharapkan mampu mencapai ketentraman dan kesejahteraan lahir batin bagi seluruh masyarakat. Dalam mewujudkan harapan-harapan tersebut pemerintah selama ini berupaya melaksanakan pembangunan di berbagai bidang dan sektor pembangunan. Hal ini diwujudkan dengan program-program pembangunan yang bertahap, yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat. Pembangunan bertahap ini pada akhirnya disusun dalam bentuk program pembangunan jangka pendek dan program pembangunan jangka panjang.

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses kenaikan pendapatan total dan pendapatan perkapita dengan memperhitungkan adanya pertumbuhan penduduk dan disertai dengan perubahan fundamental dalam struktur ekonomi suatu Negara yang tentunya sangat bergantung dengan sumber daya manusia (SDM). Pembangunan ekonomi juga memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi. Dimana pembangunan ekonomi dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, dan sebaliknya, pertumbuhan ekonomi memperlancar proses pembangunan ekonomi. Yang dimaksud dengan pertumbuhan ekonomi adalah proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional. Suatu negara dikatakan mengalami pertumbuhan ekonomi apabila terjadi peningkatan GNP riil di negara tersebut. Adanya pertumbuhan

ekonomi merupakan indikasi keberhasilan pembangunan ekonomi. Perbedaan antara keduanya adalah pertumbuhan ekonomi keberhasilannya lebih bersifat kuantitatif, yaitu adanya kenaikan dalam standar pendapatan dan tingkat output produksi yang dihasilkan, sedangkan pembangunan ekonomi lebih bersifat kualitatif, bukan hanya penambahan produksi, tetapi juga terdapat perubahan-perubahan dalam struktur produksi dan alokasi input pada berbagai sektor perekonomian seperti dalam lembaga, pengetahuan, dan teknik.

Sumber daya tenaga kerja dan capital merupakan faktor – faktor produksi yang menjadi modal pertumbuhan baik dalam konteks makro dan mikro. Dalam konteks mikro memasuki era baru banyak perusahaan telah mulai memperbaiki diri mereka karena persaingan di semua bidang sangat tajam dan kompetitif. Demikian pula perusahaan yang dihadapkan pada tantangan yang lain yaitu pasar bebas yang semakin dekat tentunya dibutuhkan sumber daya manusia kemampuan yang professional dan produktivitas yang tinggi. Apabila dihadapkan dengan kompetisi dengan negara – negara di semua belahan dunia yang sudah maj sumber daya manusia dan teknologinya, adanya pengembangan sumber daya manusia yang memiliki mentalitas profesional dalam setiap aktivitas baik secara individu maupun kelompok terutama bagi organisasi perusahaan terus hidup dan berkembang. (Sumarsoso, 2009: 156)

Secara umum bahwa untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang. Produktivitas sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan suatu usaha. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang lebih diperhatikan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada nantinya akan meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional (Sinungan, 2005: 3-4).

Menurut Thierry dan Francois (2009) tenaga kerja yang lebih dewasa mempunyai lebih banyak pengalaman kerja dan memiliki lebih banyak pengetahuan sehingga hal ini akan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Lamanya seseorang bekerja pada pekerjaan yang sama atau sejenisnya akan mengakibatkan lebih banyak tahu dan terampil dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Demikian pula dengan status perkawinan tanpa tenaga kerja. Seseorang yang berstatus menikah cenderung melihat pekerjaan yang dilakukannya sekarang sebagai suatu jaminan untuk dapat menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya dikemudian hari. Hal ini yang kemudian akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Industri mebel dan kerajinan Indonesia, berada pada urutan 13 dunia. Hal itu berdasarkan peningkatan pesat ekspor mebel dan kerajinan Jawa Timur yang menembus angka 800 juta dolar AS pada semester pertama 2014. Jatim sendiri memberi kontribusi 65 persen ekspor mebel Indonesia. Saat ini industri mebel dan kerajinan menyerap 500 ribu tenaga kerja secara langsung dan 2,5 juta orang bekerja di industri pendukungnya.

Peran pembangunan sektor industri daerah Mojokerto bertujuan untuk memperluas lapangan kerja dan kesempatan berusaha atau berpariwisata. Pembinaan tersebut dititik beratkan pada usaha peningkatan produksi dan ditujukan pada industri unggulan di daerah Kabupaten Mojokerto. Daerah Mojokerto mempunyai potensi di sector industri pengolahan, seperti diantaranya adalah industri sepatu, kerajinan kayu (mebel) dan krupuk. Industri sepatu merupakan produk unggulan daerah mojokerto, tetapi jika dilihat dari tenaga kerja wanitanya, industri mebel lebih banyak menyerap tenaga kerja wanita. Ada 48 perusahaan mebel yang terdapat di daerah Mojokerto terdiri dari usaha kecil, sedang, dan besar. Adanya pengembangan industri mebel di Kabupaten Mojokerto diselaraskan dengan upaya menggali potensi daerah sendiri. Industri mebel diharapkan mampu menaikkan kuantitas produksi dan tambahan pendapatan bagi masyarakat serta peningkatan pada penyerapan tenaga kerja diharapkan dapat mengurangi pengangguran di daerah Mojokerto.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Kabupaten Mojokerto Menurut Jenis Kelamin Per Kecamatan Tahun 2014

No.	Kecamatan	Jenis Kelamin		Jumlah Penduduk
		Laki-laki	Perempuan	
1	Jatirejo	23.267	22.685	45.952
2	Gondang	22.987	22.732	45.719
3	Pacet	30.761	30.580	61.341
4	Trawas	16.065	16.071	32.136
5	Ngoro	42.507	42.644	85.151
6	Pungging	40.343	39.871	80.214
7	Kutorejo	34.401	33.516	67.917
8	Mojosari	42.136	41.152	83.288
9	Dlanggu	30.156	29.897	60.053
10	Bangsalsari	27.677	26.981	54.658
11	Puri	40.922	40.309	81.231
12	Trowulan	41.086	40.309	81.231
13	Sooko	40.794	39.993	80.787
14	Gedeg	31.858	31.471	63.329
15	Kemlagi	31.952	31.939	63.891
16	Jetis	45.995	44.759	90.754
17	Dawarblandong	27.554	27.936	55.490
18	Mojoanyar	27.002	26.341	53.343
Jumlah		597.463	589.034	1.186.497

Sumber data : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto, Tahun 2015

Jumlah penduduk perempuan Kabupaten Mojokerto pada tahun 2014, yang memiliki jumlah terbanyak terdapat pada Kecamatan Jetis, Ngoro, Mojosari, dan Trowulan. Sedangkan untuk daerah yang memiliki penduduk perempuan yang sedikit terdapat pada Kecamatan Trawas, Jatirejo, dan Gondang. Perbandingan jumlah penduduk perempuan dengan laki – laki sangatlah kecil, hal ini menunjukkan jumlah penduduk perempuan tergolong padat untuk di daerah Mojokerto. Dengan adanya industri mebel di daerah Mojokerto yang pekerjaannya membutuhkan keahlian, penduduk perempuan lebih banyak terserap oleh industri mebel tersebut karena perempuan lebih memiliki keterampilan di banding laki-laki.

Pekerja pada Industri mebel di kabupaten Mojokerto memiliki tingkatan usia yang berbeda-beda dan perbedaan usia tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerjanya. Jika dibandingkan dengan pekerja pada zaman dahulu, usia pada saat mereka bekerja tergolong masih muda, pada waktu itu mereka bekerja karena tidak sanggup untuk melanjutkan pendidikan selanjutnya. Sehingga usia pekerja pada waktu itu sangat berpotensi untuk meningkatkan produktivitas. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah masa kerja, karena semakin lama masa kerja seseorang maka akan dapat meningkatkan daya serap terhadap hal-hal yang baru dan memiliki kebiasaan dalam keterampilan yang dimiliki. Masa kerja tidak jauh beda dengan pengalaman kerja, karena dapat dikatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka pengalaman kerjanya semakin besar pula, dalam hal ini menyangkut tentang kualitas dan kemampuan seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Demikian juga dengan upah, masing-masing industri memiliki upah yang berbeda-beda per unitnya. Ketika pekerja akan memutuskan untuk bekerja salah satunya dengan melihat upah yang nantinya akan di terima. Pada saat ini Indonesia dituntut untuk meningkatkan perekonomiannya. Sehingga pekerja juga harus bisa meningkatkan pendapatannya, jika zaman dahulu seseorang bekerja tidak memikirkan seberapa besar upah yang di terima sehingga pekerjaan apapun dan upah sebesar apapun mereka siap melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti pekerja wanita di daerah Mojokerto pada industri yang berhubungan dengan keterampilan dan memiliki daya serap pekerja yang banyak terhadap wanita. Maka peneliti mengambil judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada Industri mebel di kabupaten Mojokerto”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lama bekerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada Industri mebel Kabupaten Mojokerto ?
2. Apakah usia mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada Industri mebel Kabupaten Mojokerto ?
3. Apakah upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada Industri mebel Kabupaten Mojokerto ?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh lama bekerja terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada Industri mebel Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada Industri mebel Kabupaten Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada Industri mebel Kabupaten Mojokerto.

1.3.2 Manfaat

1. Untuk para pelaku industri, sebagai informasi mengetahui hal yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja wanita pada bagian reparasi kayu sehingga output yang dihasilkan lebih tinggi.
2. Untuk pemerintah, sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan mengenai ketenagakerjaan pada industri mebel sehingga dapat meningkatkan potensi industri mebel.
3. Untuk peneliti lanjutan, sebagai motivasi dalam penelitian lanjutan dan pengembangannya.

Bab 2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Tenaga Kerja

Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir, sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ). Sehingga manusia merupakan faktor produksi utama yang efektif untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Dalam UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force terdiri dari golongan yang bekerja, golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain – lain atau penerima pendapatan.

Tenaga kerja mencakup penduduk berumur 15 tahun ke atas yang sudah ataupun sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjuntak, 1998 : 2). Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja. Kedua pengertian tersebut mengandung aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja, dan aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi. Pengertian diatas juga menegaskan bahwa SDM mempunyai peranan sebagai faktor produksi. Sebagaimana halnya dengan faktor-faktor lain. SDM sebagai faktor produksi juga terbatas. Pendayagunaan

SDM untuk menghasilkan barang dan jasa dipengaruhi oleh dua faktor kelompok yaitu, pertama, yang mempengaruhi jumlah dan kualitas tersebut, dan kedua, faktor dan kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang kemudian mempengaruhi pendayagunaan SDM tersebut. Pada dasarnya tenaga kerja dibagi dalam dua kelompok, yaitu:

- a) Angkatan kerja yaitu tenaga kerja berusia 10 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu sebab. Di samping itu, mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetap sedang mencari pekerjaan atau mengharapkan pekerjaan.
- a) Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat di katagorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan potential labor force.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan (Sastrowardoyo, 2002), maka tenaga kerja dibagi menjadi:

- a) Tenaga Kerja Upahan

Tenaga kerja yang memperoleh upah sebagai imbalan atau jasa yang diberikan. Mereka terkait dalam suatu hubungan dengan pemberi kerja (industri).

- b) Tenaga Kerja Tetap

Tenaga kerja yang teratur memperoleh hak-haknya seperti upah cuti, meskipun ia tidak bekerja karena sesuatu hal yang tidak melanggar ketentuan. Kedudukan mereka sangat kuat dalam hukum. Dimana pengusaha, tidak dapat memutuskan hubungan kerja semuanya.

c) Tenaga Kerja Tidak Tetap

Tenaga kerja yang tidak memiliki hak dan kewajiban tidak teratur. Umumnya mereka akan kehilangan hak-hak tertentu apabila mereka tidak bekerja, kedudukan tidak cukup kuat sehingga dapat dikeluarkan pengusaha dengan mudah.

d) Tenaga Kerja Borongan

Tenaga kerja yang menjalankan suatu pekerjaan tertentu atas perjanjian dengan ketentuan yang jelas mengenai waktu dan harga pekerjaan. Pada saat pekerjaan tersebut selesai, maka saat itu hubungan kerja putus.

Peran serta wanita dalam angkatan kerja sangat diperhatikan terutama dalam pembangunan keluarga. Wanita memiliki peran ganda yaitu di satu pihak dituntut untuk mengabdikan diri terhadap keluarganya dipihak lain wanita dituntut untuk berperan serta dalam pembangunan. Motivasi kerja wanita pedesaan bukanlah sekedar mengisi waktu luang atau melanjutkan karier semata tetapi sungguh–sungguh meningkatkan pendapatan keluarga (Susanto, 1990:25). Pekerja wanita dihadapkan pada kenyataan bahwa produktifitas wanita dalam usahanya berpartisipasi di luar rumah dibatasi oleh sektor domestiknya, sehingga mempengaruhi Ibu rumah tangga untuk memasuki berbagai jenis pekerjaan yang ada dipasar kerja. Keterlibatan Ibu rumah tangga dalam mencari nafkah menentukan besar kecilnya pendapatan rumah tangga, yang berarti pula menentukan tingkat hidup atau *standart of living*, status sosial ekonomi serta tingkat hidup keluarganya (Susanto, 1990:28).

Wahyu (1998,125) menambahkan bahwa konsep tingkat pendapatan pekerja wanita sebagai berikut:

1. Peran serta wanita sebagai penunjang ekonomi menjadi penting dengan bertambah miskinnya keluarga.
2. Sumbangan pendapatan pekerja wanita pada anggaran rumah tangga dapat dikatakan semakin miskin keluarga maka semakin tinggi prosentase sumbangannya.

2.1.2 Teori Produktivitas Tenaga Kerja

Pada hakekatnya produktivitas dapat diartikan sebagai pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, artinya bahwa mutu hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus lebih mampu dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Oleh karena itu, dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan hendaknya terlebih dahulu harus ada upaya yang bersifat pengorbanan sehingga pengertian produktivitas secara sederhana dan teknis adalah perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumberdaya yang ada pada kurun waktu tertentu.

Pengertian produktivitas secara oprasional mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk yaitu (Arfida, 2001: 37) :

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit;
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang;
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber produksi yang sama;
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil;

Menurut Soekemi (1988: 30), produktivitas merupakan ukuran dari kemampuan baik individu atau kelompok maupun dari organisasi industri untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dalam kondisi dan situasi tertentu. Berdasarkan batasan yang terakhir ini maka produktivitas dapat dibedakan menjadi beberapa tingkat, baik tingkat individu (tenaga kerja), tingkat satuan kelompok kerja maupun tingkat organisasi industri (produktivitas dari subsistem, sistem, supra sistem).

Menurut Ananta (1993: 138), produktivitas dapat diartikan secara umum dan teoritis. Secara umum produktivitas merupakan ukuran kemampuan suatu

faktor produksi (input) dalam menghasilkan suatu output. Produktivitas pekerja merupakan gambaran kemampuan pekerja dan dapat diukur menjadi dua macam yaitu produksi marjinal dan produksi rata-rata. Produksi marjinal menunjukkan besarnya perubahan output karena adanya perubahan satu satuan pekerja sedangkan produksi rata-rata menunjukkan jumlah output yang dihasilkan setiap satu satuan pekerja. Produksi marjinal merupakan ukuran yang lebih “dinamis” dibandingkan dengan produksi rata-rata. Produksi marjinal memberi gambaran berupa output akan bertambah atau berkurang jika dilakukan penambahan dan pengurangan jumlah pekerja. Produksi marjinal ini merupakan gambaran tentang penambahan atau pengurangan jumlah pekerja jika ingin dicapai jumlah output tertentu.

Dalam teori ekonomi mikro (Sudarman, 1990: 49), produktivitas pekerja dapat diartikan secara marjinal ataupun rata-rata, dengan rumus.

$$APP = \frac{TP}{P}$$

$$MPP = \frac{dTP}{dP}$$

Keterangan :

APP = produksi rata-rata

TP = produksi total

MPP = produksi marginal

P = jumlah satuan kerja

Teori ekonomi mikro menyatakan bahwa produktivitas pekerja mengacu pada suatu kemampuan maksimal seorang pekerja untuk menghasilkan output kenyataannya, pekerja belum tentu memanfaatkan seluruh kemampuannya. Seberapa jauh dia dimanfaatkan kemampuannya, diukur dalam ekonomi mikro dengan angka efisiensi (Ananta, 1986: 37).

Melalui pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan industri dapat digolongkan pada tiga kelompok antara lain (Afrida, 2003: 37) :

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan apabila faktor-faktor tersebut ditingkatkan maka produktivitas akan meningkat.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan industri dapat dikelompokkan pada dua golongan yaitu :

- a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri;
- b) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam sistem penguapan dan jaminan sosial serta menjamin kelangsungan kerja.

3. Supra sarana

Aktivitas industri tidak terjadi dalam isolasi. Apakah yang terjadi di dalam industri dipengaruhi oleh apa yang terjadi di luarnya seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, peizinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Supra sarana dapat meningkatkan produktivitas dengan cara peningkatan antara lain :

- a) Kebijakan pemerintah di bidang ekspor impor, perbatasan-perbatasan dan pengawasan juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan industri dan jalanya aktivitas industri;
- b) Hubungan industrial antara industri dan karyawan dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari;
- c) Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Kegiatan pengukuran merupakan kegiatan yang sangat penting dalam konsep produktivitas karena mempunyai sifat evaluasi dan pengembangan. Sebenarnya pengukuran produktivitas merupakan sebagian dari keseluruhan perbaikan produktivitas. Mengandalkan produktivitas saja, maka masalah-masalah

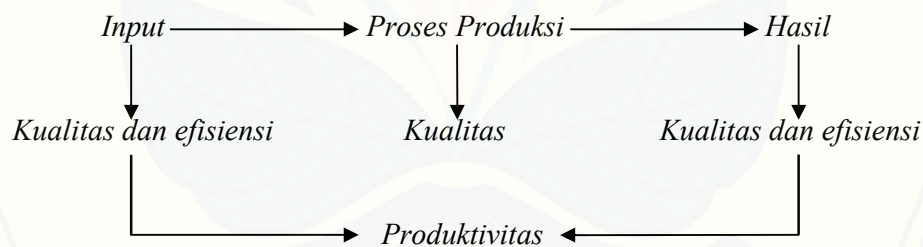
yang dihadapi tidak dipecahkan secara tuntas. Banyak kegiatan-kegiatan lain yang perlu dilaksanakan bersama dengan kegiatan pengukuran misalnya perbaikan metode kerja, kegiatan pendidikan dan pelatihan, sistem dan praktek manajemen yang mampu mengelola setiap perubahan eksternal.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihematkan semakin rendah tingkat efisiensinya.

Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, maka terjadi peningkatan efektivitas tetapi efisiensi belum tentu meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas, produktivitas memiliki rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Selanjutnya berkaitan antara efisiensi, efektivitas, kualitas dan produktivitas dapat dirangkai dalam skema sebagai berikut :



Produktivitas tenaga kerja adalah tingkat yang paling bawah dari berbagai macam dimensi tersebut mendapatkan perhatian para ilmuwan dan penelitian untuk membahasnya. Kejadian ini mudah dipahami karena produktivitas organisasi dipengaruhi oleh cara pengolahan masukan dan proses produksi.

2.1.3 Pengaruh Lama bekerja Terhadap Produktivitas

Banyaknya pengalaman kerja seseorang akan memperluas wawasannya dan demikian juga akan meningkatkan daya serapan terhadap hal-hal yang baru. Karenanya pengalaman kerja dengan sendirinya akan meningkatkan pengetahuan dan kecerdasan serta keterampilan seseorang. Makin lama dan makin intensif pengalaman kerja, akan makin besar peningkatan tersebut. Inilah yang kemungkinan orang bisa menghasilkan barang dan jasa yang makin lama makin banyak, beragam dan bermutu.

Lama kerja merupakan lamanya waktu yang dicurahkan seseorang dalam bekerja yang dapat diukur melalui pendapatan yang meningkat, prestasi maupun tingkat jabatan yang diperoleh. Banyaknya pengalaman seseorang akan memperluas wawasannya, dengan demikian hal tersebut juga akan meningkatkan daya serapnya.

Masa kerja yang dilakukan dalam pekerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan baik secara horizontal maupun secara vertikal. Peningkatan horizontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan peningkatan secara vertikal berarti memperdalam mengenai suatu bidang tertentu. Apabila latihan seperti itu diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari maka dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas seseorang juga berbanding lurus dengan jumlah lamanya yang diperoleh.

Moenir (1998: 41) Mengatakan bahwa semakin lama seseorang dalam pekerjaannya maka ia akan semakin berpengalaman, matang dan mahir dalam pekerjaan yang dipertanggung jawabkan kepadanya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui lama bekerja seseorang yaitu umur orang tersebut dengan asumsi bahwa lama bekerja adalah umur pada tahun yang berlaku dikurangi umur pada saat mulai bekerja.

2.1.4 Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas

Usia pekerja adalah usia dari tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai dengan ulang tahun terakhirnya yang dinyatakan dalam tahun. Semakin lanjut usia tenaga kerja diatas usia produktif (15 - 55 tahun), pada suatu titik puncak tertentu

maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang yang menyebabkan produktivitas tenaga kerja semakin menurun. Sikap seseorang dalam pekerjaan merupakan dasar dalam pemilihan suatu pekerjaan. 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 (Hastuti, 2003 : 24).

Umur yang produktif memiliki batasan usia tertentu dimana usia yang lebih muda masih belum efektif dalam pekerjaan karena dianggap masih belum mempunyai wawasan dan pengalaman yang luas serta ketenangan dalam melakukan dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, sedangkan usia yang lebih tua dianggap lebih efektif dalam bekerja karena dipengaruhi oleh pengalaman dan wawasan yang lebih luas serta lebih mawas diri dan tenang dalam bekerja sehingga kesalahan dalam bekerja sangat kecil. 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 yang positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Tingkat usia berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja, hal – hal baru tenaga kerja yang berusia lebih dari 55 tahun, curahan jam kerjanya semakin menurun karena faktor umur yang sudah tua.

Umur dari seseorang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat terlihat pada tenaga kerja yang berusia muda yaitu umur 15 tahun kebawah hanya sebagian kecil yang produktif menghasilkan barang dan jasa, penduduk dengan umur 15 tahun sampai dengan 55 tahun di Indonesia disebut dengan angkatan kerja, penduduk dengan umur 15 tahun sampai dengan 25 tahun sudah dapat dipastikan curahan jam kerjanya akan semakin meningkat, lalu pada umur 35 sampai dengan umur 64 tahun curah jam kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja akan stabil.

2.1.5 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Upah merupakan pembayaran yang diperoleh karena sebagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dalam buku Mankiw (2000), mendefinisikan upah sebagai kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan. Upah juga sebagai suatu penerimaan imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan 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. Besar upah akan menjadi dasar pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga pekerja dapat memperkirakan upah yang akan di terima jika mereka meningkatkan hasil produksi. Oleh karena itu tingkat upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

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 atau jasa yang telah dilakukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Eben Tua Pandapotan (2013) yang berjudul “Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gandum Malang).” Menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Gandum Malang. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, variabel upah berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel usia memiliki pengaruh

signifikan negatif terhadap produktivitas kerja, dan variabel masa kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitiannya yang terkait dengan produktivitas kerja Nuzsep Almigo (2004), melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan” menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Hasil dari penelitian menyatakan ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya..

Penelitian yang dilakukan Novan Guy dalam penelitiannya yang berjudul “Modal Manusia Dalam Tempat Kerja Berbagai-bagai Tenaga Kerja Dan Produktivitas”. Penelitian ini dengan menggunakan metode OLS (*ordinary last square*). Menjelaskan bahwa pekerja yang beraneka ragam itu dapat menghasilkan keuntungan produktivitas, jika ketiga faktor dapat dimiliki dalam penelitiannya, yaitu : mereka harus saling memiliki keterampilan yang berbeda atau informasi sehingga memperoleh hasil untuk saling melengkapi sesama tenaga kerja. Untuk meningkatkan produktivitas pekerja harus mampu meningkatkan komunikasi yang relevan dan terlibat dalam tranmisi pengetahuan bagaimanapun dapat mengimbangi keuntungan yang dicapai dari pengetahuan.

Penelitian yang dilakukan Gumelar dengan judul “Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PTPN X (persero) unit Industri Bobbin Jember tahun 2005” menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda terbukti bahwa latihan kerja, kedisiplinan, lama kerja berpengaruh seara bersama-sama terhadap karyawan bagian produksi pada PTPN X (persero) unit industry Bobbin Arjasa Jember. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai R-square sebesar 0,460 atau 46%. Dan terdapat pengaruh yang signifikan dari latihan kerja, kedisiplinan, dan lama kerja secara individu terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN X (persero) Unit Bobbin Arjasa Jember.

Lama bekerja terbukti memiliki proporsi sumbangan besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh parahita widiyastuti (2007) dengan judul “Analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kerajinan mainik-mainik di desa Plumbon Gambang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang” menggunakan analisis jalur (*path analisis*) dapat ditarik kesimpulan tentang hasil analisis yaitu kualitas SDM mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan terhadap produktivitas sebesar 0,379.

Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu

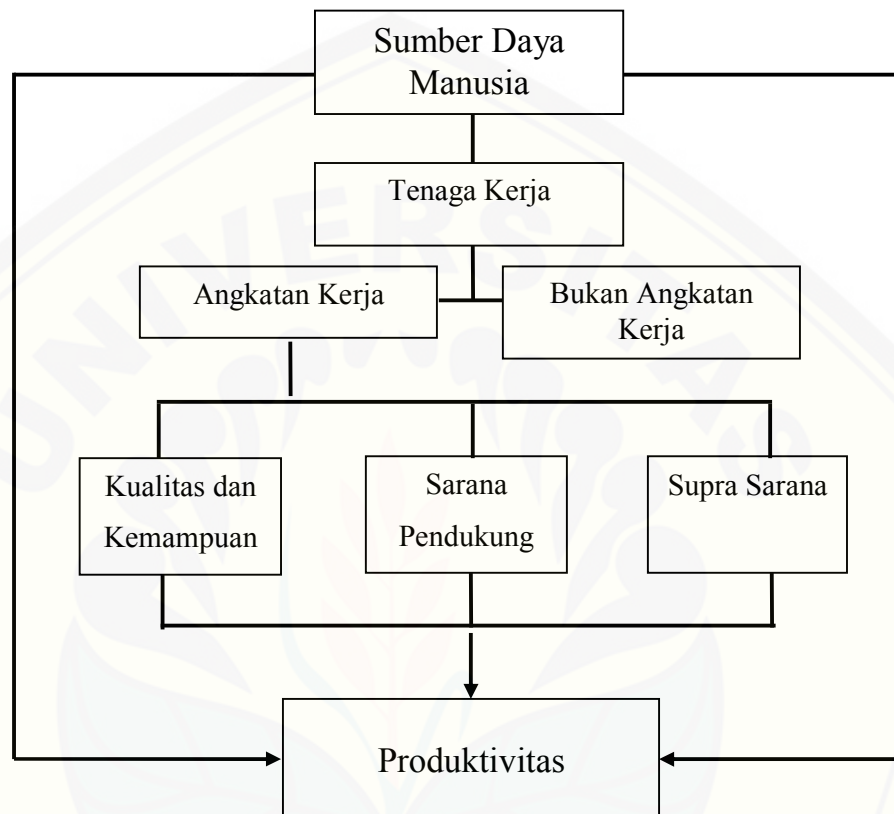
No.	Peneliti	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Eben Tua Pandapotan (2013) “Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gandum Malang).”	Regresi Linier Berganda	Pendidikan, upah, masa kerja dan usia	pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, variabel upah berpengaruh signifikan positif, variabel usia memiliki pengaruh signifikan negatif, dan variabel masa kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.
2.	Nuzsep Almigo (2004), “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan”	Regresi	Pekerjaan itu sendiri, upah, pengawasan kerja, promosi kerja, rekan kerja	ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.
3.	Gumelar (2005) Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi pada	Regresi Linear Berganda	Latihan Kerja, Kedisiplinan, lama kerja	Latihan Kerja, Kedisiplinan, lama kerja, berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,460 atau 46,0%

	PTPN X (persero) Unit Bobbin Jember			
4.	Muhammad Iqbal (2013) “faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian finishing pengecatan pada industri mebel di kecamatan gadingrejo kota pasuruan	Regresi Linear Berganda	Tanggungjawab Keluarga, lama bekerja, usia	Ada hubungan positif antara tanggungjawab keluarga, lama bekerja, dan usia terhadap produktivitas
5.	Parahita Widiyastuti (2007) “Analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kerajinan mainik-mainik di desa Plumbon Gombang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang”	Analisis path	Kualitas SDM, keadaan ekonomi keluarga, motivasi kerja	Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas, keadaan ekonomi keluarga dan motivasi kerja berpengaruh positif

Perbedaan penelitian yang telah dilakukan diatas dengan penelitian yang akan dilakukan ini adalah penelitian oleh Eben Tua Pandapotan hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan dan kota yang kita teliti berbeda. Penelitian oleh Widiyastuti dengan menggunakan metode analisis path dan variabelnya berbeda. Penelitian oleh Iqbal dilakukan pada industri di satu kecamatan, sedangkan penelitian ini di lakukan di beberapa kecamatan sehingga dapat mengetahui dampak terhadap pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Mojokerto. Penelitian oleh Nuzsep lebih ditekankan pada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas dan salah satu variabel terikatnya sama yaitu upah.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan sebagai pedoman untuk mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian serta dapat digunakan untuk menganalisis permasalahan pada penelitian.



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Dari kerangka konseptual di atas, menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan tenaga kerja adalah orang yang melakukan pekerjaan tersebut dan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja digolongkan menjadi: kualitas dan kemampuan, sarana pendukung, dan supra sarana. Kualitas dan kemampuan tenaga kerja yaitu meliputi lama bekerja, usia, dan upah, yang berfungsi sebagai variabel bebas. Sedangkan produktivitas tenaga kerja merupakan variabel terikatnya.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau suatu dugaan, anggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah, yang masih harus dibuktikan kebenarannya, adapun hipotesis yang bisa penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Lama bekerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada industri mebel di Kabupaten Mojokerto.
2. Usia memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada industri mebel di Kabupaten Mojokerto.
3. Upah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada industri mebel di Kabupaten Mojokerto.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatory. Yang dimaksud dengan penelitian eksplanatory adalah penelitian yang menggunakan suatu metode yang menjelaskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai suatu obyek yang diteliti dan bertujuan untuk mencari ada tidaknya pola hubungan dan sifat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta untuk menguji hipotesis bahkan menemukan teori baru (Nazir, 1998 : 16).

3.1.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita pada industri mebel Kabupaten Mojokerto yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja bagian reparasi.

3.1.3 Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja wanita pada masing-masing unit industri mebel Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 264 tenaga kerja wanita. (dengan asumsi tenaga kerja bagian reparasi).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja wanita pada industri mebel di kabupaten Mojokerto, sedangkan metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode stratified random sampling yaitu sampel yang diambil dengan memisahkan elemen-elemen populasi dalam kelompok-kelompok yang tidak overlapping yang disebut strata, dan kemudian memilih sebuah sampel secara random dari tiap stratum. Penelitian ini menggunakan sampel 15% dari jumlah populasi.

Menurut Arikunto (2002 : 12), apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penentuannya merupakan populasi. Selanjutnya jika subyeknya lebih besar (lebih dari 100) dapat diambil 10-15% atau lebih.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh secara langsung dari lapangan tanpa melalui media perantara dengan tehnik wawancara sesuai dengan daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan (angket). Sedangkan data Sekunder yang berupa informasi dan diperoleh secara tidak langsung dalam pengumpulan dan pengolahan awalnya, yang digunakan sebagai pendukung dan pelengkap penelitian. Data ini berupa bukti catatan, literature dari instansi terkait yang berguna melengkapi data penelitian.

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lama bekerja, usia, dan upah terhadap produktivitas digunakan analisis Regresi Linier Berganda (Gujarati, 2004:91) yang secara sistematis diformulakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e \dots \dots \dots (1.1)$$

Kemudian diaplikasikan dalam penelitian ini menjadi:

- a. Y = produktivitas tenaga kerja wanita
- b. β_0 = produktivitas/output tenaga kerja wanita pada saat tidak ada pengaruh dari pendidikan, masa kerja dan umur.
- c. β_1 = besarnya pengaruh lama bekerja terhadap produktivitas tenaga kerja wanita
- d. β_2 = besarnya pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja wanita
- e. β_3 = besarnya pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja wanita
- f. X1 = lama bekerja (tahun)
- g. X2 = usia tenaga kerja wanita(tahun)
- h. X3 = upah (bulan)

i. e = kesalahan random yang dianggap menyebar secara normal (variabel pengganggu)

3.3.2 Uji Statistik

Untuk menguji adanya pengaruh variabel bebas (pengalaman kerja, upah dan usia) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (produktivitas tenaga kerja wanita) dilakukan uji FISHER (f-test) dengan rumus sebagai berikut (Napa Awat, 1995 : 325) :

a. Uji F (Uji secara simultan)

Uji F, dimana uji ini digunakan untuk mengetahui suatu hubungan secara simultan (serentak) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Formulasi yang dipergunakan adalah (Supranto, 2001 : 267) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \dots\dots\dots (1.2)$$

Dimana :

- R^2 = koefisien determinasi
- n = jumlah observasi
- k = banyaknya variabel

Perumusan Hipotesis :

Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat;

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria Pengujian :

Dengan menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) maka kriteria pengujian :

- a. jika probabilitas $F \leq$ tingkat signifikansi (α) 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat;
- b. jika probabilitas $F >$ tingkat signifikansi (α) 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 5% karena penelitian ini merupakan penelitian sosial dimana penelitian sosial disarankan menggunakan tingkat signifikansi (α) 1%, 5% atau 10% (Supranto, 2001 : 267).

b. Uji t (uji secara parsial)

Uji t (uji secara parsial), digunakan untuk mengetahui apakah secara individu variabel bebas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan adalah H_0 di tolak atau H_a diterima jika nilai signifikansi T atau P value $< 5\%$. (Supranto, 2001 : 271).

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{SEb_i} \dots\dots\dots (1.3)$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

SEb_i = standart error dari koefisien regresi

Perumusan Hipotesis :

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat;

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria Pengujian :

dengan menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria pengujian :

- a. jika probabilitas \leq tingkat signifikansi (α) 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat;
- b. jika probabilitas $>$ tingkat signifikansi (α) 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Adalah sebagai berikut : (Sumodiningrat 2002 : 256).

$$R^2 = \frac{\text{Jumlah kuadrat regresi} = \text{ESS}}{\text{Total Jumlah Kuadrat} \quad \text{TSS}} \dots\dots\dots (1.4)$$

Dimana :

R^2 = Adjusted R^2 (Koefisien Determinasi)

ESS = Explained Sum Square (Jumlah Kuadrat Sisa)

TSS = Total Sum Square (Jumlah Kuadrat Total)

Adapun untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat, dilakukan dengan melihat nilai koefisien b. Semakin besar koefisien b suatu variabel bebas, maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$).

3.3.4 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sempurna diantara beberapa variabel atau semua yang menjelaskan dalam semua model regresi. Adanya kemungkinan terdapat multikolinearitas apabila nilai Fhitung dan R^2 signifikan, sedangkan sebagian atau seluruh koefisien regresi tidak signifikan. Pengujian dilakukan dengan uji klien yaitu dengan cara melakukan regresi sederhana antara variabel bebas dengan menjadikan salah satunya sebagai variabel terikat, selanjutnya nilai R^2 masing-

masing regresi sederhana tersebut dibandingkan dengan nilai R^2 hasil regresi berganda. Apabila nilai R^2 masing-masing regresi sederhana lebih kecil dari R^2 hasil regresi berganda maka model tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Awat, 1995 : 367) Menurut Gujarati (2003 : 166) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi yaitu :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan suatu estimasi model yang sangat tinggi, tetapi variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel independen.
2. Dengan melakukan regresi auxiliary yaitu meregresikan variabel independen dengan variabel penjelas lainnya kemudian dibandingkan masing – masing nilai R^2 –nya. Apabila R^2 dalam persamaan ini lebih besar dari pada nilai R^2 model awal, maka model tersebut terkena multikolinearitas.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah kesalahan dari pada pengganggu pada suatu periode tertentu berkorelasi (berhubungan) dengan kesalahan pengganggu di periode lainnya. Untuk menguji apakah dalam penelitian ini dijumpai autokorelasi maka digunakan Uji Durbin Watson (Gujarati, 2003 : 215). Cara pengujiannya adalah membandingkan nilai Durbin Watson yang dihitung (d) dengan nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah (dL) yang ada pada tabel Durbin Watson. Perumusan hipotesa disusun sebagai berikut :

1. H_0 artinya tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif;
2. H_a artinya terdapat autokorelasi positif atau negatif.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika $d < dL$ atau $d > 4 - dL$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif;
2. Jika $dU < d < 4 - dU$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga tidak terjadi autokorelasi;
3. Jika $dL < d < dU$, berarti pengujian tidak dapat disimpulkan.

c). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Salah satu ciri ideal pada suatu fungsi regresi adalah apabila variasi dari pengganggu selalu sama pada data pengamatan yang satu terhadap data pengamatan lainnya. Jika ciri ini dipenuhi maka variasi faktor pengganggu pada kelompok data tersebut bersifat homokedastik. Sebaliknya jika keadaan tersebut tidak dapat terpenuhi maka dapat dikatakan terjadi penyimpangan terhadap kondisi ideal tersebut. Penyimpangan faktor pengganggu yang demikian disebut heteroskedastisitas. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil taksiran dapat menjadi kurang dari semestinya dan menyesatkan. Metode Glejser menjelaskan bahwa sesudah regresi, suatu model regresi diperoleh maka nilai absolute residual yang diperoleh yaitu e_i atau X_i diregresikan maka didapatkan bentuk model regresi (Gujarati, 1995:185).

$$e_i = \alpha_0 + \alpha_1 I + \alpha_2 L + V_i$$

dimana:

e_i = nilai absolut residual persamaan yang diestimasi

V_i = error terms

Selanjutnya menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat nilai t probabilitas. Jika nilai t probabilitas lebih besar dari level of significant ($\alpha = 5\%$) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai t probabilitas lebih kecil dari level of significant ($\alpha = 5\%$) maka terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari adanya pemahaman yang tidak tepat dan meluasnya cakupan permasalahan maka perlu adanya pembatasan pengertian variable sebagai berikut :

1. Produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada industri mebel kabupaten Mojokerto yaitu kemampuan tenaga kerja yang dilakukan mulai pukul 07.00-16.00 (sehari) dalam melakukan pengambilan hati kayu mahoni dan menambalnya dengan kayu lain (reparasi). Produktivitas dinyatakan dalam satuan lubang/hari.
2. Lama bekerja (X1) yaitu latar belakang lama tenaga kerja wanita bagian reparasi industri mebel mengabdikan dirinya, dihitung sejak pertama kali masuk hingga tahun penelitian ini dilakaukan. lama bekerja dinyatakan dalam satuan tahun.
3. Usia (X2) yaitu ukuran usia atau rentang kehidupan dalam tahun yang dihitung sejak lahir sampai dengan usia responden saat diadakan penelitian. Usia dinyatakan dalam satuan tahun.
4. Upah (X3) yaitu tingkat upah per-unit yang diterima tenaga kerja wanita bagian reparasi pada masing-masing industri mebel, dinyatakan dengan satuan rupiah/unit (lubang).

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita pada industry mebel bagian reparasi di Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel masa kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada bagian reparasi kayu pada industri mebel di Kabupaten Mojokerto.. Ini dapat dilihat dengan probabilitas X_1 (masa kerja) yaitu sebesar 0.0313 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha=5\%$).
2. Variabel usia memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada bagian reparasi kayu pada industri mebel di Kabupaten Mojokerto.. Ini dapat dilihat dengan probabilitas X_2 (usia) yaitu sebesar 0.4740 lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha=5\%$).
3. Variabel upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada bagian reparasi kayu pada industri mebel di Kabupaten Mojokerto.. Ini dapat dilihat dengan probabilitas X_3 (upah) yaitu sebesar 0.0000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha=5\%$).

5.2 Saran

Dengan diadakannya penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian *reparasi* kayu pada industri mebel di Kabupaten Mojokerto, dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya para tenaga kerja wanita saling berbagi pengalaman, bagi yang pengalaman kerjanya lebih banyak diharapkan dapat memberi informasi pengalaman terhadap tenaga kerja yang baru, dengan demikian pemerataan pengalaman kerja meningkat yang akan diikuti oleh naiknya produktivitas.

2. Pembinaan tenaga kerja melalui penyuluhan maupun pelatihan kerja perlu diterapkan dan lebih ditingkatkan baik dari pemerintah daerah, Dinas perindustrian dan perdagangan, maupun instansi terkait yang peduli terhadap perkembangan mebel di Kabupaten Mojokerto agar memiliki daya jual yang lebih tinggi dan mampu bersaing di pasaran dan dari produk lain yang sejenis.
3. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa semakin tinggi usia karyawan maka produktivitas kerjanya akan semakin menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan tentang masa pensiun karyawan borongan. Menurut Moekijat (1992;36) jika usia diatas 50 tahun keatas biasanya cenderung statis, keadaannya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal – hal baru.
4. Untuk meningkatkan produktivitas pemerintah seharusnya juga memperhatikan upah yang telah ditetapkan untuk merangsang upah yang ditetapkan oleh perusahaan, apakah sesuai dengan kebijakan pemerintah sehingga tenaga kerja bisa lebih giat bekerja ketika upah sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
5. Untuk lebih menguatkan semua hipotesis yang terbukti secara empiris, maka perlu dilakukan penelitian – penelitian ulang dalam perusahaan yang berbeda, baik menggunakan model konsep yang sama atau dengan menambah beberapa variabel lain yang sekiranya mampu menggambarkan fenomena yang timbul dalam usaha menjelaskan aspek – aspek untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Almigo, Nuzsep. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang, Volume 1 (Nomor 1). pp. 50-60
- Ananta, A. 1993. *Ciri Demografi, Kualitas Pendidikan dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta : LPFE – UI
- Arsyad, L. 1999. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Mojokerto. 2015 *Letak Geografi dan Topologi Kabupaten Mojokerto*. mojokertokab.bps.go.id. (Diakses 27 Desember 2015)
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Mojokerto. 2015 *Data Perusahaan Industry Menurut Kategori*. mojokertokab.bps.go.id. (Diakses 27 Desember 2015)
- Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mojokerto. 2014 *Data Industry Kabupaten Mojokerto Menurut Komoditi*. <http://simperindag.mojokertokab.go.id> (Diakses 9 Januari 2016)
- Gaspersz, V. 2001. *Analisis Tingkat Produktivitas Industri Manufaktur di Indonesia Periode 1990-1998*. Jurnal Ekonomi Pembangunan (JEP), Volume 6 (Nomor 2). pp. 105-121.
- Gujarati, Damodar. 2003 . *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Mandala, Ardy dan E. Raharja. 2012. *Peran Pendidikan, Pengalaman, dan Inovasi Terhadap Produktivitas Usaha Kecil Menengah*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Volume 1 (Nomer 2). pp. 1-11.
- Mulyadi, S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Nazir, M. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Novianti. 2006. *Analisis factor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan mebel UD Sri Rejeki Pasuruan*. Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Nurfatimah, A. 2014. *Produktivitas Tenaga Kerja Wanita dan Dampaknya Terhadap Kesejahteraan Rumah Tangga (Studi Kasus Pada Ud. Hari Basoeki Kabupaten Jember)*. Tidak diterbitkan. Skripsi. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember.

- Rusli, Syarif. 1999. *Produktivitas*. Bandung : Angkasa
- Simanjuntak, P. 1998 *manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Simanjuntak, J. Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LPFE UI.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan keempat. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sukirno, S. 2006. *Ekonomi Pembangunan : Proses, Masalah dan Dasar Kebijaksanaan*. Jakarta : Kencana Prenata Media Group.
- Suryana. 2000. *Ekonomi Pembangunan : Problematika dan pendekatan*. Bandung. Salemba Empat
- Suroto, 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta : UGM.
- Sumarsono, Sony, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketanakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Supranto, J. 2001. *Ekonometrika*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sudarman, Ari. 1990. *Teori Ekonomi Mikro*. Yogyakarta : BPFE-UGM
- Teguh, M. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- TIM UNEJ, 2010. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember

Lampiran A**Kuisisioner**

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara

Di Tempat

Sehubungan dengan dilaksanakannya penelitian untuk pembuatan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember dengan judul “ *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Reparasi Pada Industri Mebel Di Kabupaten Mojokerto*”. Dengan segenap kerendahan hati demi kelancaran pelaksanaan penelitian ini saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk mengisi kuisisioner atau daftar pertanyaan yang ada di bawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

Luqman Baihaqi

DAFTAR PERTANYAAN**I. Data Responden**

1. Nama :
2. Alamat :

II. Lama Bekerja

3. Berapa lama anda bekerja pada industri mebel ini? tahun
4. Apakah anda mempunyai pekerjaan lain selain di industri mebel ini?
5. Jika iya, apa pekerjaan lain anda? (sebutkan)

III. Usia

6. Berapa usia anda saat ini?
7. Pada usia berapakah anda mulai bekerja pada industri mebel ini?

IV. Upah

8. Berapa upah yang anda terima per hari?.....
9. Apakah ada imbalan lain selain upah?.....
10. Jika ada, dalam bentuk apa?.....

V. Produktivitas Kerja

11. Berapa lubang yang dapat anda hasilkan per hari?
12. Dalam sebulan berapa hari anda bekerja?hari

VI. Jumlah Tanggungan Keluarga

13. Berapa jumlah tanggungan keluarga termasuk orang lain yang menjadi tanggungan anda?
 - a. Suami :
 - b. Anak :
 - c. Anggota lainnya :Jumlah :
14. Apakah suami anda bekerja? (Ya/Tidak)

VII. Pendidikan

15. Apa pendidikan terakhir anda? (SD/SLTP/SLTA/Sarjana)

---Terima Kasih---

Lampiran B**Data Tenaga Kerja Wanita Bagian Reparasi Pada Industri Mebel Di Kabupaten Mojokerto**

No	Masa Kerja (Tahun)	Usia (Tahun)	Upah (Unit)	Produktivitas (Lubang/ hari)
1	4	27	32	610
2	8	44	35	820
3	2	32	31	606
4	2	33	31	556
5	5	49	33	631
6	3	38	32	622
7	8	41	35	818
8	8	37	34	738
9	3	43	34	697
10	7	44	33	636
11	1	25	33	633
12	7	32	34	670
13	7	50	35	818
14	3	36	33	667
15	10	42	35	818
16	3	44	33	636
17	4	31	34	716
18	4	28	34	670
19	2	32	32	606
20	4	33	34	670
21	5	37	33	636
22	3	43	34	697
23	4	41	32	613
24	4	29	32	612
25	7	35	34	698
26	4	43	34	667
27	7	37	35	788
28	1	35	31	606
29	8	43	31	576
30	8	38	33	670
31	5	41	31	576
32	2	26	32	606
33	5	51	33	622
34	2	21	32	612
35	2	40	32	576

Lanjutan Lampiran B3

36	4	46	32	612
37	5	32	33	670
38	7	43	32	612
39	10	43	34	788
40	6	38	33	688



Lampiran C**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda****Produktivitas**

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 03/21/16 Time: 14:38
 Sample: 1 40
 Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-885.8103	144.7756	-6.118507	0.0000
X1	7.268392	2.474229	2.937639	0.0057
X2	-0.303107	0.739072	-0.410119	0.6841
X3	46.24312	4.507172	10.25990	0.0000
R-squared	0.853052	Mean dependent var	664.0750	
Adjusted R-squared	0.840806	S.D. dependent var	73.57863	
S.E. of regression	29.35722	Akaike info criterion	9.691594	
Sum squared resid	31026.47	Schwarz criterion	9.860482	
Log likelihood	-189.8319	Hannan-Quinn criter.	9.752658	
F-statistic	69.66140	Durbin-Watson stat	1.945824	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Lampiran D1**Hasil Uji Multikolinieritas****Produktivitas**

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 03/21/16 Time: 14:38
 Sample: 1 40
 Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-885.8103	144.7756	-6.118507	0.0000
X1	7.268392	2.474229	2.937639	0.0057
X2	-0.303107	0.739072	-0.410119	0.6841
X3	46.24312	4.507172	10.25990	0.0000
R-squared	0.853052	Mean dependent var	664.0750	
Adjusted R-squared	0.840806	S.D. dependent var	73.57863	
S.E. of regression	29.35722	Akaike info criterion	9.691594	
Sum squared resid	31026.47	Schwarz criterion	9.860482	
Log likelihood	-189.8319	Hannan-Quinn criter.	9.752658	
F-statistic	69.66140	Durbin-Watson stat	1.945824	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Lampiran D2**Hasil Uji Multikolinearitas****Masa Kerja**

Dependent Variable: X1
 Method: Least Squares
 Date: 03/24/16 Time: 11:41
 Sample: 1 40
 Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-29.30313	8.326360	-3.519321	0.0012
X2	0.114100	0.045384	2.514123	0.0164
X3	0.905025	0.259903	3.482170	0.0013
R-squared	0.396040	Mean dependent var		4.850000
Adjusted R-squared	0.363394	S.D. dependent var		2.444775
S.E. of regression	1.950627	Akaike info criterion		4.246217
Sum squared resid	140.7830	Schwarz criterion		4.372883
Log likelihood	-81.92434	Hannan-Quinn criter.		4.292016
F-statistic	12.13119	Durbin-Watson stat		1.986222
Prob(F-statistic)	0.000089			

Lampiran D3**Hasil Uji Multikolinearitas****Usia**

Dependent Variable: X2

Method: Least Squares

Date: 03/24/16 Time: 11:43

Sample: 1 40

Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	29.63556	31.83316	0.930965	0.3579
X1	1.278766	0.508633	2.514123	0.0164
X3	0.052649	1.002537	0.052516	0.9584
R-squared	0.198173	Mean dependent var		37.57500
Adjusted R-squared	0.154831	S.D. dependent var		7.103222
S.E. of regression	6.530212	Akaike info criterion		6.662794
Sum squared resid	1577.816	Schwarz criterion		6.789460
Log likelihood	-130.2559	Hannan-Quinn criter.		6.708593
F-statistic	4.572300	Durbin-Watson stat		2.551397
Prob(F-statistic)	0.016807			

Lampiran D4**Hasil Uji Multikolinearitas****Upah**

Dependent Variable: X3

Method: Least Squares

Date: 03/24/16 Time: 11:44

Sample: 1 40

Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	31.62407	0.925422	34.17260	0.0000
X1	0.272730	0.078322	3.482170	0.0013
X2	0.001416	0.026957	0.052516	0.9584
R-squared	0.292917	Mean dependent var		33.00000
Adjusted R-squared	0.254696	S.D. dependent var		1.240347
S.E. of regression	1.070804	Akaike info criterion		3.046735
Sum squared resid	42.42498	Schwarz criterion		3.173401
Log likelihood	-57.93470	Hannan-Quinn criter.		3.092533
F-statistic	7.663831	Durbin-Watson stat		1.514343
Prob(F-statistic)	0.001641			

Lampiran E**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.006111	Prob. F(9,30)	0.4568
Obs*R-squared	9.274098	Prob. Chi-Square(9)	0.4124
Scaled explained SS	5.986190	Prob. Chi-Square(9)	0.7413

Test Equation:

Dependent Variable: RESID²

Method: Least Squares

Date: 03/21/16 Time: 14:51

Sample: 1 40

Included observations: 40

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	117450.1	148711.8	0.789783	0.4359
X1	-4354.984	3055.674	-1.425212	0.1644
X1 ²	-8.065489	46.56106	-0.173224	0.8636
X1*X2	-1.370337	24.41842	-0.056119	0.9556
X1*X3	135.8836	89.08278	1.525363	0.1376
X2	365.8392	1023.709	0.357367	0.7233
X2 ²	2.118008	4.418988	0.479297	0.6352
X2*X3	-15.00017	32.33609	-0.463883	0.6461
X3	-6956.786	9034.281	-0.770043	0.4473
X3 ²	104.8538	139.8233	0.749902	0.4592
R-squared	0.231852	Mean dependent var		775.6618
Adjusted R-squared	0.001408	S.D. dependent var		991.7039
S.E. of regression	991.0054	Akaike info criterion		16.84763
Sum squared resid	29462750	Schwarz criterion		17.26985
Log likelihood	-326.9527	Hannan-Quinn criter.		17.00030
F-statistic	1.006111	Durbin-Watson stat		2.169962
Prob(F-statistic)	0.456806			

Lampiran F**Hasil Uji Autokorelasi**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.152334	Prob. F(2,34)	0.8593
Obs*R-squared	0.355249	Prob. Chi-Square(2)	0.8373

