



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA BAGIAN *REPAIR*  
DI PERUSAHAAN PENGOLAHAN KAYU PT. SEJAHTERA USAHA  
BERSAMA KECAMATAN KALIBARU KABUPATEN BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Oleh

**Meilinda Dayu Suci Aningtyas**

**130810101023**

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



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA BAGIAN *REPAIR*  
DI PERUSAHAAN PENGOLAHAN KAYU PT. SEJAHTERA USAHA  
BERSAMA KECAMATAN KALIBARU KABUPATEN BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**Meilinda Dayu Suci Aningtyas**

**130810101023**

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

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT atas kasih setia-Nya yang telah melimpahkan segala rahmat yang tak ternilai, sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian ini.

Akhirnya, saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Allah SWT yang Maha atas segalanya
2. Nabi besar Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi seluruh manusia.
3. Kedua Orangtua, Bapak Mohammad Sholeh dan Ibu Muslimah yang tidak pernah lelah memberikan doa, memberikan dukungan moril maupun materiil dan kasih sayang yang tidak pernah henti diberikan kepada saya.
4. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Sebastiana Viphindartin, S.E., M.Kes selaku dosen pembimbing yang telah membimbing menyelesaikan tugas akhir.
5. Semua guru-guru yang telah membimbing dan memberikan ilmu sejak TK hingga SMA.
6. Rekan-rekan satu DPU dan DPA pejuang skripsi.
7. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

*“Barangsiapa bertawakal pada Allah, maka Allah akan memberikan kecukupan padanya, sesungguhnya Allah lah yang akan melaksanakan urusan yang dikehendaki-Nya”*

(Q.S Ath Thalaq : 3)

*“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Karena itu bila kau sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah kepada Tuhanmu”*

(Q.S Al Insyirah : 6-8)

*“Jika kamu bersungguh-sungguh, kesungguhan itu untuk kebaikanmu sendiri”*

(Q.S Al Ankabut : 6)

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama: Meilinda Dayu Suci Aningtyas

Nim : 130810101023

Jurusan : Ilmu Ekonomi

Konsentrasi : Ekenomi Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Repair Di Perusahaan Pengolahan KayuPT. Sejahtera Usaha Bersama Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mepertanggung jawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat saksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Oktober 2017

Yang menyatakan,

Meilinda Dayu Suci Aningtyas

NIM 130810101023



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA BAGIAN *REPAIR*  
DI PERUSAHAAN PENGOLAHAN KAYU PT. SEJAHTERA USAHA  
BERSAMA KECAMATAN KALIBARU KABUPATEN BANYUWANGI**

**Skripsi**

Oleh

**Meilinda Dayu Suci Aningtyas**

**130810101023**

Dosen Pembimbing I : Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E., M.Si

Dosen Pembimbing II : Dr. Sebastiana Viphindartin, S.E., M.Kes

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Repair Di Perusahaan Pengolahan Kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.

Nama Mahasiswa : Meilinda Dayu Suci Aningtyas

NIM : 130810101023

Jurusan : Ilmu Ekonomi

Konsentrasi : Ekonomi Sumberdaya Manusia

Tanggal Persetujuan :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E.,M.Si Dr. Sebastiana Viphindartin, S.E.,M.Kes  
NIP. 196306141990021001 NIP. 196411081989022001

Ketua Jurusan  
Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

Dr. Sebastiana Viphindartin, S.E.,M.Kes  
NIP. 196411081989022001



**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA BAGIAN REPAIR DI PERUSAHAAN PENGOLAHAN  
KAYU PT. SEJAHTERA USAHA BERSAMA KECAMATAN KALIBARU  
KABUPATEN BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Meilinda Dayu Suci Aningtyas

NIM : 130810101023

Jurusan : Ilmu Ekonomi

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

27 Oktober 2017

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

Susunan Panitia Penguji

1. Ketua : Drs. P Edi Suswandi, M.P. (.....)  
NIP. 195504251985031001
2. Sekretaris : Dr. Teguh Hadi Priyono, M.Si (.....)  
NIP. 197002061994031002
3. Anggota : Dr. Zainuri, M.Si (.....)  
NIP. 196403251989021001

Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA

NIP. 19710727 199512 1 001



Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Repair  
Di Perusahaan Pengolahan Kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama Kecamatan  
Kalibaru Kabupaten Banyuwangi

**Meilinda Dayu Suci Aningtyas**

Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan, umur, jumlah tanggungan keluarga, dan masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian repair pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode eksplanatory. Metode eksplanatory adalah metode dengan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk mengetahui apakah suatu variabel dipengaruhi atau tidak oleh variabel lain. Penelitian ini dilakukan dengan unit analisis sampling pekerja bagian repair pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi. jumlah responden pada penelitian ini adalah sebesar 65 orang tenaga kerja bagian repair, dengan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data diuji dengan uji statistik dan uji asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hanya masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga yang berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas tenaga kerja perusahaan pengolahan kayu bagian repair di PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kabupaten Banyuwangi. Sedangkan pendidikan dan umur tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian repair di PT. Sejahtera Usaha Bersama Kabupaten Banyuwangi.

Kata Kunci : jumlah tanggungan keluarga, masa kerja, pendidikan, produktivitas, umur

*Factors That Affecting Productivity of Repair Section Labors in woods  
manufacture company of PT. Sejahtera Usaha Bersama Sub-District Kalibaru  
District Banyuwangi*

**Meilinda Dayu Suci Aningtyas**

*Department of Economics and Development Studies, the Faculty Economics and  
Business, Jember University*

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the magnitude of the influence of education, age, the number of family dependents, and the working period of labor productivity of the repair department at PT. Prosperous Business Joint District Kalibaru Banyuwangi. The research method used is eksplanatory method. Explanatory method is a method with a relationship between two or more variables to determine whether a variable is influenced or not by other variables. This research was conducted with unit of sampling analysis of repair worker at PT. Sejahtera Usaha Bersama in Kalibaru Sub-district, Banyuwangi District. the number of respondents in this study is 65 people labor repair section, with data analysis method used is multiple linear regression. Data were tested by statistical tests and classical assumption tests. The results of this study indicate that only the working period and the number of family dependents that partially and simultaneously affect the labor productivity of wood processing company repair part in PT.Sejahtera Usaha Bersama in Banyuwangi. While education and age does not affect the productivity of labor repair department at PT. Sejahtera Usaha Bersama district Banyuwangi.

Keywords: age, education, number of family dependent, productivity,work period

## RINGKASAN

**Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian repair Di Perusahaan Pengolahan Kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi;** Meilinda Dayu Suci Aningtyas, 130810101023, 2017; Program Studi Ekonomi Pembangunan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Dalam era yang modern saat ini Sumber Daya Manusia merupakan suatu kunci keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan modal dan pemegang peran utama kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya yang dimaksud disini adalah tenaga kerja yang merupakan aspek yang paling penting dan mendasar dalam kehidupan manusia. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang paling penting dalam dunia perusahaan. Untuk tercapainya tujuan disuatu perusahaan atau organisasi yang ada sangat bergantung pada bagaimana tenaga kerja tersebut bisa mengembangkan kemampuannya baik dalam bidang keterampilan, pengetahuan maupun sikapnya. Kemampuan seperti ini sangat dibutuhkan karena hal tersebut bisa meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan atau organisasi yang ada dari tenaga kerja yang memiliki keterampilan, keahlian, pengetahuan, maupun sikap yang baik akan bekerja secara optimal dan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Banyuwangi mempunyai banyak sekali potensi yang tidak pernah habis untuk di gali, bukan hanya pada potensi wisata, seni dan budaya saja yang memukau, namun luasnya lahan perkebunan yang terdapat di Kabupaten Banyuwangi juga memiliki daya tarik tersendiri untuk di amati. Kabupaten Banyuwangi memiliki luas areal perkebunan sebesar 82.143,63 hektar yang tersebar di berbagai wilayah di Kabupan Banyuwangi. Di Kabupaten Banyuwangi sendiri terdapat perusahaan pengolahan kayu yaitu PT. Sejahtera Usaha Bersama yang berada di Kecamatan Kalibaru. Perusahaan pengolahan kayu di Kecamatan Kalibaru sangat membantu masyarakat sekitar karena, perusahaan pengolahan kayu ini banyak menyerap tenaga kerja, yang mana akan mengurangi

pengangguran yang ada di Kecamatan Kalibaru. Pada perusahaan ini terdapat tiga bagian pengolahan kayu yaitu repair, rotasi dan press drayer dan pada pengolahan kayu bagian repair yang tenaga kerjanya paling banyak diantara rotasi dan press drayer. Bagian repair adalah bagian produksi dalam merekatkan kayu menjadi lembaran plywood yang dalam kegiatannya tidak menggunakan mesin sehingga membutuhkan tenaga manusia dalam proses produksinya. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, umur, jumlah tanggungan keluarga dan masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian repair pada perusahaan pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama Kabupaten Banyuwangi. Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja nyata dari seorang karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa. Pendidikan diartikan sebagai tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh dan diukur dengan berdasarkan tahun sukses. Umur diartikan sebagai umur seorang tenaga kerja pada ulang tahun terakhirnya. Jumlah tanggungan keluarga diartikan sebagai jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan tenaga kerja tersebut. Masa kerja diartikan sebagai lamanya seorang tenaga kerja bekerja mulai dari awal masuk kerja hingga dilakukannya penelitian. Perusahaan pengolahan kayu pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Kabupaten Banyuwangi ini mampu menyerap tenaga kerja yang ada di sekitar daerah perusahaan

yaitu di Kecamatan Kalibaru sehingga dapat mengurangi kriminalitas dan juga mengurangi pengangguran di daerah tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hanya masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga yang berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas tenaga kerja perusahaan pengolahan kayu bagian repair di PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kabupaten Banyuwangi. Sedangkan pendidikan dan umur tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian repair di PT. Sejahtera Usaha Bersama Kabupaten Banyuwangi.

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang maha kuasa atas segalanya, karena dengan ridho, hidayah dan petunjukNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Repair Di Perusahaan Pengolahan Kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi”**. Selama penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan berbagai pihak yang turut memberikan bantuan berupa motivasi, inspirasi, bimbingan, doa, fasilitas dan dukungan lainnya yang membantu memperlancar pengerjaan skripsi ini. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rezeki, rahmat, hidayah dan karunia serta kasihsayang-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruhumat.
3. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Sebastiana Vhipindartin, S.E., M. Kes selaku ketua Jurusan IESP Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E., M. Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Sebastiana Vhipindartin, S.E., M. Kes selaku Dosen Pembimbing II yang sudah sabar memberikan waktu dan pemikiran, bimbingan juga semangat serta nasehat yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Dr. Siswoyo Hari Santosa, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing sejak awal perkuliahan hingga selesainya studi ini.



7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
8. Terimakasih untuk PT. Sejahtera Usaha Bersama Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi yang telah membantu dan mengizinkan saya melakukan penelitian hingga terselesaikannya tugas akhir skripsi ini.
9. Teristimewa untuk kedua orang tuaku Bapak Mohammad Sholeh dan Ibu Muslimah yang telah membesarkan, mendidik, mendoakan tiada henti, memberi motivasi semangat, menitikkan air mata dan memberi kasih sayang yang tak pernah habis serta pengorbanannya selama ini.
10. Untuk sahabat-sahabatku tercinta; Ayu Indriani, Yuniar, Naufilah, Rita, dan mereka yang penulis mohon maaf tidak dapat disebutkan satu persatu ucapan terimakasih banyak atas perhatian dan dukungan serta bantuan kalian selama proses penulisan skripsi ini.
11. Khusus untuk teman kosku yang sudah penulis anggap sebagai saudara yaitu Debi Fauziah Ulfa dan Piggi Sukma Amanda terimakasih kalian selalu memberikan semangat untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
12. Untuk teman dekatku Fendik Hidayat Hasan terima kasih banyak atas waktu yang diluangkan selama ini yang slalu ada dan menemani serta membantu memberikan doa, motivasi dan inspirasi untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi bagi sesama.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Kritik dan saran yang membangun diharapkan terus mengalir untuk lebih menyempurnakan skripsi ini dan dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

Jember, Oktober 2017

Penulis

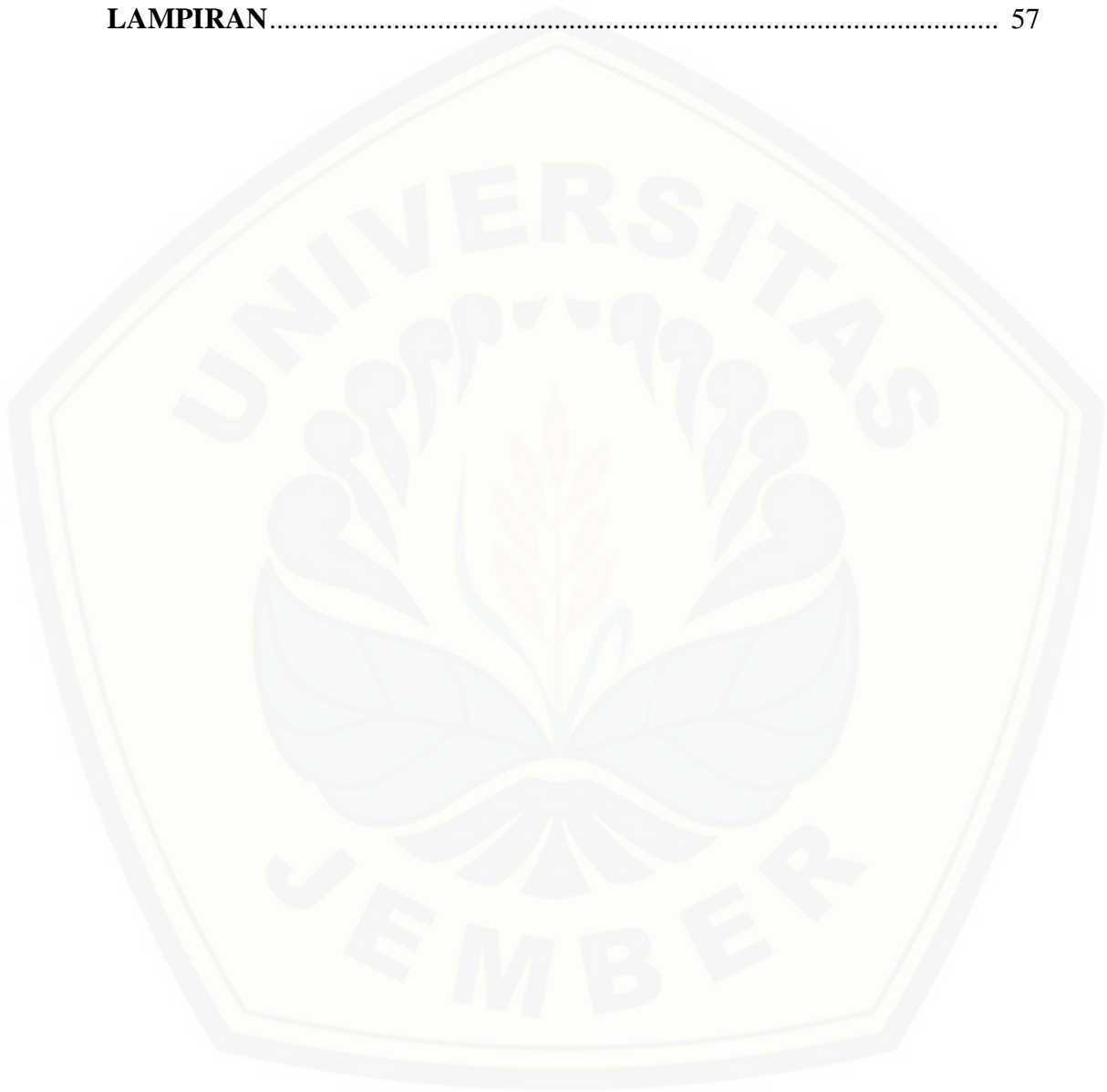
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN HALAM PEMBIMBING SKRIPSI .....	vi
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	vii
HALAMAN PENGESAHAN .....	viii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT .....	x
RINGKASAN .....	xi
PRAKATA .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xx
DAFTAR TABEL .....	xxi
DAFTAR GAMBAR .....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxiii
BAB 1. PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. Tenaga kerja .....	8
2.2 Teori human capital .....	11
2.3 Teori Produktivitas Kerja .....	12
2.4 Hubungan Antara Variabel Independen dan Dependen.....	14



2.4.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas .....	14
2.4.2 Pengaruh Umur terhadap Produktivitas .....	15
2.4.3 Pengaruh Jumlah tanggungan keluarga terhadap Produktivitas .....	17
2.4.4 Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas .....	19
<b>2.5 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>20</b>
<b>2.6 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>21</b>
<b>2.7 Hipotesis .....</b>	<b>22</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>22</b>
3.1.1 Jenis Penelitian .....	22
3.1.2 Unit Analisis .....	22
3.1.3 Lokasi Penelitian .....	22
3.1.4 Populasi .....	22
3.1.5 Metode Pengambilan Sampel .....	23
3.1.6 Jenis dan Sumber Data .....	24
<b>3.2 Metode Analisis Data .....</b>	<b>24</b>
3.2.1 Analisis Deskriptif Statistik .....	24
3.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	24
3.2.3 Uji Hipotesis .....	25
3.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	28
<b>3.3 Definisi Operasional .....</b>	<b>30</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian .....</b>	<b>31</b>
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian .....	31
4.1.2 Analisis Deskriptif Statistik .....	34
<b>4.1.3 Analisis Data .....</b>	<b>36</b>
4.1.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	36
4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik .....	38
<b>4.1.4 Uji Hipotesis .....</b>	<b>41</b>
<b>4.2 Pembahasan .....</b>	<b>45</b>

<b>BAB 5. PENUTUP</b> .....	51
5.1 Kesimpulan .....	51
5.2 Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	53
<b>LAMPIRAN</b> .....	57



**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Luas Lahan Hutan Rakyat Jawa Timur .....	2
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Statistik .....	35
Tabel 4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas .....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskeastisitas (Uji Glejser) .....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	43
Tabel 4.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ) .....	44

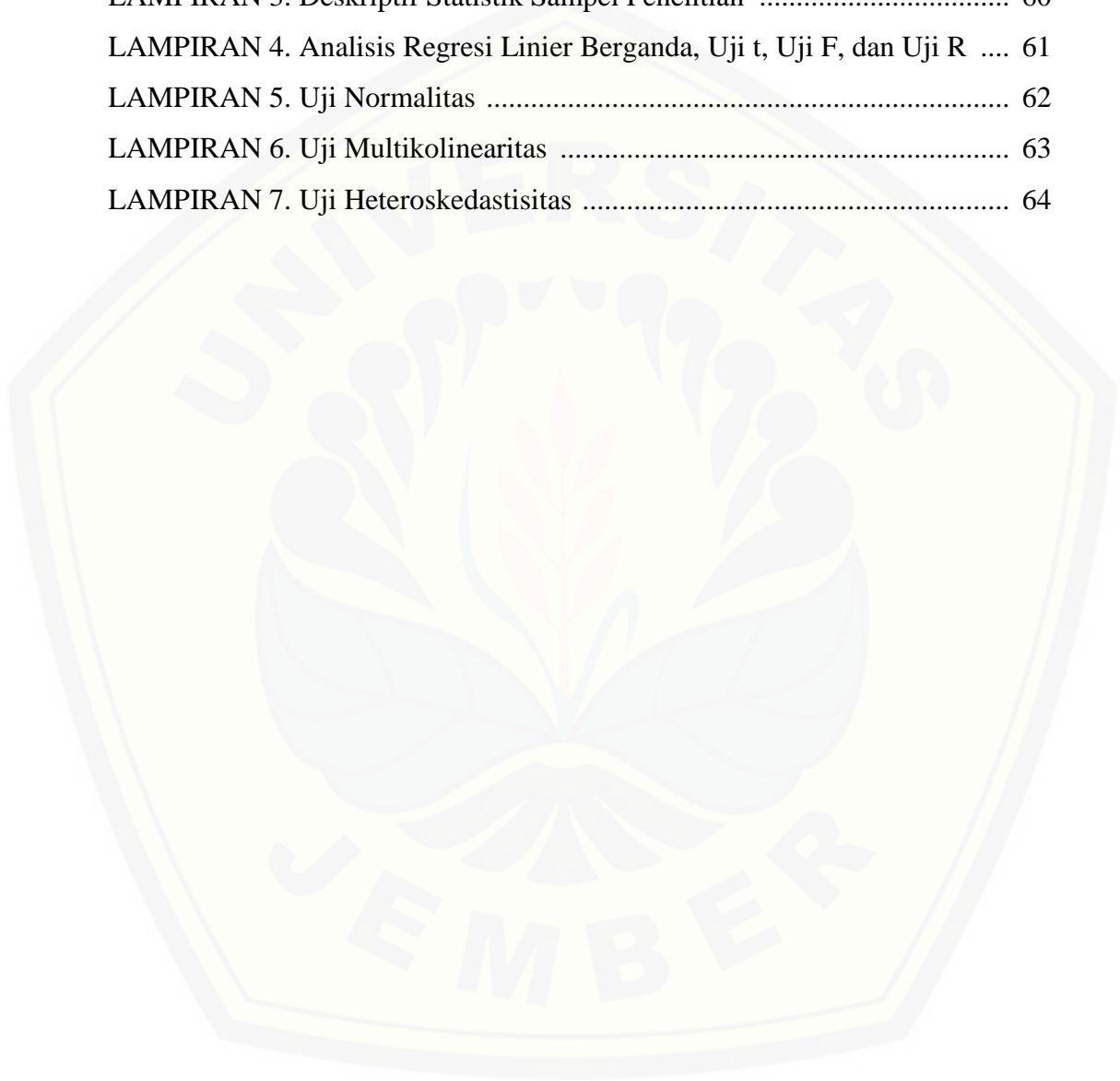
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian ..... 21



**DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian .....	56
LAMPIRAN 2. Data Penelitian .....	58
LAMPIRAN 3. Deskriptif Statistik Sampel Penelitian .....	60
LAMPIRAN 4. Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji R ....	61
LAMPIRAN 5. Uji Normalitas .....	62
LAMPIRAN 6. Uji Multikolinearitas .....	63
LAMPIRAN 7. Uji Heteroskedastisitas .....	64



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era yang modern saat ini Sumber Daya Manusia merupakan suatu kunci keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan modal dan pemegang peran utama kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Maka tidak dapat dipungkiri perusahaan maupun organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang matang dalam artian suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang tangguh yang mampu beradaptasi dengan cepat dan juga bisa mengelola permasalahan dengan sigap dan juga cermat dalam menyelesaikannya (Yani, 2016)

Sumber Daya yang dimaksud disini adalah tenaga kerja yang merupakan aspek yang paling penting dan mendasar dalam kehidupan manusia. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang paling penting dalam dunia perusahaan. Untuk tercapainya tujuan disuatu perusahaan atau organisasi yang ada sangat bergantung pada bagaimana tenaga kerja tersebut bisa mengembangkan kemampuannya baik dalam bidang keterampilan, pengetahuan maupun sikapnya (Laksmi Riani, 2013). Kemampuan seperti ini sangat dibutuhkan karena hal tersebut bisa meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan atau organisasi yang ada dari tenaga kerja yang memiliki keterampilan, keahlian, pengetahuan, maupun sikap yang baik akan bekerja secara optimal dan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya, yaitu menghasilkan output secara penuh dengan menggunakan input yang ada. tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan pokok terpenting dalam organisasi, yang mana harus di akui dan di terima oleh menejemen.

Suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Sehingga untuk mencapai tujuan tersebut yaitu memperoleh keuntungan yang maksimal maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya untuk bisa meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Upaya tersebut harus dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja tenaga kerjanya guna untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja bagi seorang tenaga kerja di suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja seorang tenaga kerja di perusahaan atau organisasi maka laba yang dicapai perusahaan juga semakin tinggi (Sudiastawan, 2016)

Produktivitas kerja dalam suatu perusahaan harus dilakukan, karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan fakta yang sebenarnya terjadi di dalam perusahaan. Melalui peningkatan produktivitas kerja tenaga kerja diharapkan mendukung tercapainya suatu tujuan di dalam perusahaan serta dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan tempat tenaga kerja tersebut bekerja (Luh Putu, 2016)

Banyuwangi mempunyai banyak sekali potensi yang tidak pernah habis untuk di gali, bukan hanya pada potensi wisata, seni dan budaya saja yang memukau, namun luasnya lahan perkebunan yang terdapat di Kabupaten Banyuwangi juga memiliki daya tarik tersendiri untuk di amati. Kabupaten Banyuwangi memiliki luas areal perkebunan sebesar 82.143,63 hektar yang tersebar di berbagai wilayah di Kabupan Banyuwangi. Salah satunya adalah pohon Sengon, pengembangan pohon sengon di Kabupaten Banyuwangi mendapatkan perhatian khusus oleh Dinas Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Banyuwangi dan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, yang mana pemerintahan Kabupaten Banyuwangi memberikan pembinaan kepada para petani sengon yang ada di Kabupaten Banyuwangi. Kayu sengon sangat menjajikan bagi pelaku dunia bisnis tentunya dalam bidang perusahaan pengolahan kayu, karena kayu sengon itu sendiri tergolong dalam jenis kayu yang cepet tumbuh di bandingkan dengan kayu lain seperti jati, daya tebang sengong itu sendiri relatif pendek sekitar 5-7 tahun.



Tabel 1.1 Perkembangan Luas Hutan Rakyat Jawa Timur

No	Kabupaten/Kota	2006	2007	2008	2009	2010
1	Bangkalan	17.446	17.466	17.446	17.446	18.221
2	Banyuwangi	14.977	15.176	16.876	18.375	27.371
3	Kota Batu	800	800	800	800	800
4	Blitar	5.865	5.865	5.865	30.111	33.873
5	Bojonegoro	27.430	28.180	28.180	28.180	29.230
6	Bondowoso	1.475	1.475	10.000	10.000	11.675
7	Gresik	1.961	150	3.170	3.170	3.620
8	Jember	14.598	14.598	18.603	18.349	19.124
9	Jombang	14.743	14.743	14.743	17.818	18.255
10	Kediri	3.033	3.033	3.033	21.006	21.046
11	Malang	19.000	19.000	19.000	33.664	35.669
12	Lamongan	60	7.098	-	60	4.110
13	Lumajang	3.051	48.599	51.461	53.589	59.368
14	Madiun	6.326	7.987	7.987	8.778	11.427
15	Magetan	605	605	605	605	1.090
16	Mojokerto	-	300	300	300	1.525
17	Ngajuk	11.482	11.482	11.482	11.482	12.732
18	Ngawi	2.810	5.520	10.999	10.999	10.999
19	Pacitan	63.615	63.615	65.961	65.961	66.616
20	Pamekasan	2.403	2.403	2.403	2.403	3.378
21	Pasuruan	1.554	1.554	19.880	21.451	22.491
22	Kota Pasuruan	-	1.961	1.961	1.961	1.961
23	Ponorogo	18.403	18.403	41.395	41.395	44.898
24	Probolinggo	5.802	5.802	22.962	22.962	23.652
25	Sampang	10.450	11.942	15.243	16.219	17.799
26	Sidoarjo	-	-	700	800	800
27	Situbondo	-	-	16.396	5.691	6.441
28	Sumenep	874	874	7.883	7.883	8.995
29	Trenggalek	14.637	14.637	14.637	126.140	129.115
30	Tuban	1.129	1.129	13.484	13.484	17.169
31	Tulungagung	750	750	13.883	950	8.110
	<b>Jumlah</b>	<b>262.279</b>	<b>321.948</b>	<b>452.346</b>	<b>612.022</b>	<b>664.560</b>

Sumber : Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, 2011

Dari tabel 1.1 bahwa Kabupaten Banyuwangi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan, pada tahun 2008-2009 luas hutan rakyat di banyuwangi mengalami peningkatan yang cukup tinggi di bandingkan dari tahun-tahun sebelumnya, di artikan bahwa kesadaran masyarakat Banyuwangi akan penanaman hutan rakyat yang memiliki nilai ekonomis sudah cukup baik, tersedianya hutan rakyat di Banyuwangi sangat membantu perusahaan

kayu di daerah Banyuwangi meskipun belum bisa terpenuhi seutuhnya karena hutan rakyat terluas masih berada di Kabupaten Trenggalek, Pacitan dan Lumajang. Produksi hutan rakyat di banyuwangi yang masih tergolong kecil di bandingkan dengan Kabupaten Lumajang, untuk memproduksi kayu perusahaan di daerah Banyuwangi masih dari petani sekitar dan PTP perkebunan di seluruh pulau Jawa, Bali, Lombok dan Flores.

Perusahaan pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi saat ini semakin berkembang. Perusahaan pengolahan kayu di Kecamatan Kalibaru sangat membantu masyarakat sekitar karena, perusahaan pengolahan kayu ini banyak menyerap tenaga kerja, yang mana akan mengurangi pengangguran yang ada di Kecamatan Kalibaru. Perkembangan yang ada saat ini menuntut para pelaku perusahaan terutama pada perusahaan pengolahan kayu yang ada di Kecamatan Kalibaru ini untuk membuat pengolahan kayu secara maju dan berkembang. Kemajuan industri pengolahan kayu ini juga harus di dukung dengan SDM serta teknologi yang tentunya bisa membantu industri pengolahan kayu ini menjadi lebih modern. Maju dan berkembangnya suatu industri tergantung dengan tenaga kerja yang ada sebagai kunci utama keberhasilan suatu tujuan yang ingin di capai. Oleh sebab itu di butuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan mampu bekerja secara profesional dan di lindungi dengan keamanan yang telah di sediakan oleh pihak industri dengan nyaman mungkin agar produktivitas tenaga kerja bisa di tingkatkan semaksimal mungkin.

Perusahaan pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama merupakan perusahaan besar dengan kegiatan produksi yang tidak lepas dari teknologi dan mesin. Teknologi dan mesin disini digunakan untuk memotong bahan baku kayu gelondongan yang nantinya akan dijadikan sebagai kayu *plywood*. Mesin di perusahaan ini juga digunakan untuk mengeringkan lembaran kayu *plywood* yang sudah direkatkan menjadi lembaran-lembaran kayu menjadi satu bagian. Meski di dalam perusahaan PT. Sejahtera Usaha Bersama proses produksinya menggunakan teknologi dan juga mesin perusahaan ini tetap memperkerjakan tenaga kerja yang jumlahnya tidak sedikit. Untuk mempermudah dalam

mendapatkan tenaga kerja, perusahaan pengolaha kayu ini merekrut dan memperkerjakan penduduk di sekitar daerah tersebut. Oleh sebab itu banyak penduduk di daerah Kecamatan Kalibaru yang sebagian besar penduduknya bekerja di perusahaan pengolahan kayu tersebut. Keadaan seperti ini jelas sangat membantu perekonomian penduduk sekitar di Kecamatan Kalibaru yang mana hal seperti ini akan mengurangi pengangguran dan kriminalitas yang ada. penyerapan tenaga kerja yang banyak di perusahaan pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama guna sebagai kelancaran proses dalam memproduksi kayu yang ada.

Perusahaan pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama ini membagi pengolahan kayu menjadi tiga bagian yaitu *repair*, *rotasi* dan *press drayer*. Kebutuhan tenaga kerja pada bagian *repair* atau pengeleman ini sangat banyak, bagian *repair* merupakan salah satu bagian dari proses pengolahan kayu mentah menjadi lembaran *plywood*. Bagian *repair* ini bertugas untuk merekatkan lembaran *plywood* yang berasal dari kayu gelondongan yang sangat tipis lalu direkatkan satu sama lain sehingga menjadi lembaran *plywood*. Pada bagian *repair* inilah terdapat tenaga kerja paling banyak dibandingkan dengan *rotasi* serta *pres drayer*, sebab bagian *repair* ini seluruh aktivitas produksinya menggunakan tenaga manusia tanpa bantuan mesin apapun.

Produktivitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas, mutu maupun hasil produksi yang ada. tenaga kerja bagian *repair* pada perusahaan pengolahan kayu di Kecamatan Kalibaru ini memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Perbedaan dari segi pendidikan tersebut dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Umur dari para tenaga kerjanya pun berbeda-beda, perbedaan umur tersebut juga akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan. Faktor-faktor lain yang sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah beban tanggungan keluarga, semakin banyak tenaga kerja tersebut memiliki tanggungan keluarga maka akan secara tidak langsung tenaga kerja tersebut termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan produktivitasnya. Masa kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Semakin lama masa kerjanya maka semakin banyak pula pengalaman kerja dari tenaga kerja tersebut. Hal seperti ini

menyangkut tentang kualitas serta keterampilan dan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas, maka perlu adakannya suatu penelitian lebih lanjut yang akan di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian *Repair* Di Perusahaan Pengolahan Kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mencoba menguraikan beberapa permasalahan yang akan diangkat. Adapun permasalahan-permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi?
2. Bagaimana pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi?
3. Bagaimana pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi?
4. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya menyebutkan beberapa pokok permasalahan yang ingin penulis uraikan dan di jawab dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mas kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hal-hal yang diperoleh dari penelitian tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian *Repair* DI Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi di harapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait dengan permasalahan yang penulis teliti. Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Sebagai tambahan referensi dan informasi bagi masyarakat umum yang di gunakan sebagai acuan dalam pengukuran tingkat produktivitas tenaga kerja.
2. Bagi peneliti, kegiatan penelitian ini menjadikan langkah awal dari ilmu pengetahuan dan juga sebagai bahan pemikiran lebih lanjut untuk menambah pengetahuan yang dapat di kembangkan untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi, di harapkan bisa memberikan kebijakan sebaik mungkin dalam mengambil keputusan dalam menangani permasalahan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja meliputi penduduk usia produktif yaitu penduduk usia 16-64 tahun, yang sudah atau sedang bekerja bahkan yang sedang mencari pekerjaan, serta yang melakukan kegiatan lainnya seperti sekolah dan mengurus rumah tangga atau bisa di tarik kesimpulan tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja. Tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki dua pengertian yang pertama sumber daya manusia sebagai jasa yang bisa memberikan suatu proses produksi, yang kedua tenaga kerja atau sumber daya manusia meliputi orang-orang yang bisa memberikan usaha kerja. Mampu bekerja secara tidak langsung mampu melakukan suatu kegiatan yang bisa memberikan nilai ekonomis yang mampu memberikan kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 ayat 2 di sebutkan bahawa tenaga kerja sertiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, meliputi orang yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun bekerja untuk keluarganya. Tenaga kerja berperan sebagai pengelola dan pemegang kendali dalam pelaksanaan perindustrian karena tenaga kerja sebagai kunci keberhasilan pertumbuhan industri oleh karena itu tenaga kerja merupakan fator produksi yang paling penting dalam perindustrian.

Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah masuk usia produktif atau usia kerja yaitu 16-64 tahun. Di Indonesia sendiri tenaga kerja meliputi seluruh penduduk yang sudah atau sedang bekerja bahkan mencari pekerjaan hanya di bedakan menurut umur, seseorang di katakan pekerja jika usianya telah memasuki angka 10 tahun tanpa memiliki batasan maksimum (Prasetyo, 2014;10)

Defisini tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) iyalah semua orang yang bekerja di suatu perusahaan. Tiap negara memiliki batas usia kerja

yang berbeda di Indonesia sendiri sejak tahun 2000, BPS menggunakan batas usia kerja yaitu 15 tahun, ini berdasarkan fakta bahwa kisaran umur tersebut sudah banyak penduduk usia muda yang sudah mencari pekerjaan bahkan sudah banyak yang bekerja pula.

Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia atau mampu bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja (Sumarsono, 2002: 4).

Pertambahan permintaan barang dan jasa di masyarakat akan mengakibatkan bertambahnya peningkatan tenaga kerja, disini tenaga kerja sebagai faktor produksi yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan barang dan jasa. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dari pelaksanaan semua kegiatan guna mencapai kesuksesan. Peranan sumber daya manusia sangat di perhatikan karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Pada umumnya tenaga kerja di bagi menjadi beberapa kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Bagian yang termasuk dalam angkatan kerja iyalah : golongan yang bekerja, golongan menganggur, serta golongan orang mencari kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2009, angkatan kerja di bagi menjadi beberapa golongan yaitu :

1. Angkatan kerja yang di golongkan bekerja iyalah :
  - a. Orang-orang yang dalam jangka waktu satu minggu sebelum proses mulainya bekerja dengan maksud memperoleh pekerjaan atau mencari pekerjaan guna mendapatkan penghasilan dengan waktu kerja paling sedikit satu jam dalam satu minggu.
  - b. Orang-orang yang selama satu minggu sebelum berproses mencari pekerjaan atau bekerja dari satu jam. Yang termasuk dalam golongan ini adalah pekerja tetap dan petani, serta orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti halnya dokter.



2. Angkatan kerja yang di golongkan menganggur dan sedang dalam masa mencari kerja, iyalah :

- a. Orang-orang yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini dalam masa mencari pekerjaan.
- b. Orang-orang yang sudah pernah bekerja , tetapi pada saat proses mencari kerja menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan
- c. Orang-orang yang bebas di tugaskan dan sedang mencari pekerjaan.

3. Sedangkan yang bukan termasuk angkatan kerja iyalah penduduk usia kerja yang tidak memiliki pekerjaan dan tidak bekerja, yang termasuk dalam kelompok ini adalah orang-orang yang msih bersekolah pelajar ataupun mahasiswa, ibu-ibu rumah tangga yang bukan wanita karier dan juga para pensiunan.

Sedangkan menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dipnakertrans) pengertian tenaga kerja di bagi menjadi dua yaitu :

1. Setiap orang yang mampu mencari pekerjaan guna memperoleh penghasilan untuk memnuhi kebutuhan hidupnya.
2. Setiap orang laki-laki maupun perempuan yang memasuki usia kerja yang sudah bekerja atau sedang mencari pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna mendapatkan penghasilan untuk memnuhi kebutuhan hidup individu maupun masyarakat.

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam satu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Menurut Simanjuntak (2001), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

## 2.2 Teori Human Capital

Investasi modal manusia disebut juga sebagai investasi sumber daya manusia, sebagai salah satu teori yang diakui pada awal tahun 1960, pada saat Schult (1961) menulis artikel tentang “*Investment in Human Being*” menjadi baku setelah Gery S. Becker (1994) menulis buku mengenai “*Human Capital*” yang antara lain berisikan tentang pengembangan teori investasi sumber daya manusia dan analisa *Rate of Return to Investment and Training*. Teori human capital adalah suatu pemikiran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital atau barang modal sebagaimana barang-barang modal lainnya, seperti tanah, mesin, gedung dan lain sebagainya. *Human capital* dapat didefinisikan sebagai jumlah total dari pengetahuan, keahlian, serta kecerdasan dari seseorang. Pendidikan sebagai salah satu human capital, karena pendidikan merupakan investasi yang sangat penting dalam kehidupan manusia yang dijadikan modal untuk menjawab tantangan global pada saat ini. Pendidikan formal bukan satu-satunya cara untuk berinvestasi dalam modal manusia, para tenaga kerja juga harus dilatih agar lebih siap menghadapi pasar tenaga kerja dengan keahlian yang dimiliki (Zainul Bahri, 2011)

Oleh sebab itu keahlian dan keterampilan dari seseorang dalam menghadapi persaingan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa tinggi serta luasnya pengetahuan dan pendidikan yang dimilikinya. Maka dari itu diperlukannya program serta usaha-usaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang bermutu tinggi agar lebih siap menghadapi persaingan global. Dan pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin baik pula tingkat perekonomiannya. Karena seorang individu yang lebih terdidik lebih cenderung untuk lebih produktif sebab mereka lebih memiliki keterampilan teknis yang diperolehnya dari dunia pendidikan dibandingkan dengan individu lain yang tidak terdidik.

Asumsi dasar teori *human capital* bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah, berarti di satu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi di pihak lain menunda penerimaan penghasilan

selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Di samping penundaan menerima penghasilan tersebut, orang yang melanjutkan sekolah berkewajiban membayar biaya sekolah, pembelian buku dan alat-alat sekolah lainnya secara langsung. Investasi dibidang sumber daya manusia atau human capital dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan oleh sebab itu digunakan untuk meningkatkan penghasilan. Peningkatan produktivitas kerja melalui investasi sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara :

- a. Pendidikan dan pelatihan kerja.
- b. Perbaikan gizi dan kesehatan.
- c. Migrasi. (Simanjuntak, 1985)

Sumber daya manusia sebagai faktor utama penggerak perusahaan yang mana berperan sangat penting dalam proses produksi. Dengan modal sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh positif terhadap perusahaan.

### 2.3 Teori Produktivitas Tenaga Kerja

Istilah “Produktivitas” muncul untuk pertama kalinya pada tahun 1766 dalam suatu makalah yang disusun oleh sarjana ekonomi Perancis pendiri aliran fisiokrat bernama *Quesnay*, tetapi menurut *Walter Aigner* dalam karyanya yang berjudul “*Motivation and Awareness*”, filosofi dan spirit tentang produktivitas, sudah ada sejak mulai peradaban manusia karena makna dari produktivitas itu sendiri merupakan keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas hidup dan penghidupannya disegala bidang. Serta mampu memperbaiki kehidupannya yang lalu untuk lebih baik lagi di masa yang akan datang (Sumarsono, 2003). Pengertian dari motivasi itu sendiri merupakan dorongan dari diri sendiri untuk menimbulkan dan meningkatkan semangat untuk bekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja seorang tenaga kerja di suatu perusahaan, karena motivasi dapat menimbulkan semangat serta dorongan untuk bekerja. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi karena seorang tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada tenaga kerja yang memiliki motivasi rendah. Oleh sebab itu pimpinan di dalam perusahaan harus dapat

memberikan motivasi kepada para tenaga kerjanya agar dapat memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat untuk bekerja guna mencapai tujuan tertentu di dalam organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja mereka.

Produktivitas tenaga kerja adalah suatu ukuran di dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas tenaga kerja juga merupakan perbandingan antara hasil kerja karyawan yang telah di capai dengan peran kerja karyawan tersebut di suatu perusahaan. Produktivitas tenaga kerja adalah pengukuran hasil kerja seseorang dengan berbagai macam masalah-masalah yang di hadapi dengan kurun waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja juga memiliki arti yaitu sebagai kewajiban dari hasil kerja yang harus diberikan tenaga kerja kepada perusahaannya (Mahendra2014;15).

Menurut Simanjuntak (2001), produktivitas mengandung filosofi dan definisi kerja. Secara filosofi, produktivitas mengandung pandangan seseorang yang bertujuan untuk meningkatkan kebutuhan hidup seseorang yang berhubungan dengan sikap mental, yang mana keadaan saat ini harus lebih baik dari kedaan sebelumnya. Kedaan seperti ini akan memberikan pemikiran kepada manusia agar tidak selalu memiliki rasa puas diri terhadap apa yang telah di kerjakan. Sedangkan untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan dengan apa yang telah di capai dalam artian hasil dalam bekerja dengan sumber daya yang di gunakan dengan satuan waktu.

Pengukuran produktivitas menurut Atmoesoeperto(2002:98) pengukuran produktivitas hasil produksi mencakup pengertian kualitas dengan demikian produktivitas tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga tidak mempunyai nilai mutlak. Secara sederhana pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan membandingkan hasil produksi dengan satuan waktu. Pengukuran produktivitas tenaga kerja di formulasikan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan waktu}}$$



Suatu peningkatan di dalam produktivitas tenaga kerja dapat di ketahui jika kemampuan tenaga kerja tersebut lebih baik dari hari kemarin serta mampu bekerja dengan efisien di tempat kerjanya maka dapat di katakan produktivitas tenaga kerja tersebut meningkat (Andriyanto, 2014;7).Jadi peningkatan produktivitas kerja seseorang adalah kemampuan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa lalu untuk memberikan kerja yang maksimal dimasa sekarang guna mendapatkan produktivitas kerja yang diinginkan.

Memperbaiki kualitas hidup bagi seorang tenaga kerja merupakan kunci utama produktivitas kerja. Menurut Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia, produktivitas adalah sebagai sikap pemikiran yang memiliki gambaran bahwa kualitas kehidupan sekarang harus lebih baik dari kualitas kehidupan kemarin, dan kualitas kehidupan sekarang harus lebih baik dari hari ini (Sunar, 2012;169).

## **2.4 Hubungan Antara Variabel Independen dan Variabel Dependen**

### **2.4.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas**

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pendidikan merupakan salah satu faktor paling penting dalam peningkatan produktivitas kerja seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu akan menyebabkan seseorang memiliki kemampuan juga pengetahuan tertentu. Seseorang yang memiliki kemampuan juga pengetahuan dasar apabila mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan juga mendapatkan motivasi yang tepat akan lebih mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sedamaryanti (2001:32) menjelaskan bahwa pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari.

Pendidikan merupakan salah satu hal yang mampu memberikan persaingan dalam dunia kerja, sebab semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka produktivitas orang tersebut juga akan meningkat. Menurut Todaro (2003) pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 UU No.20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuasaan spiritual agama, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan salah satu penunjang kualitas kerja seorang karyawan. Jika karyawan tersebut memiliki pendidikan yang tinggi secara tidak langsung akan memperbaiki kualitas kerjanya, dan juga bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, Simanjuntak dalam Susilowati (2008).

Menurut Muhajir, pendidikan merupakan upaya terprogram dari pendidik membantu subyek didik berkembang ke tingkat normative yang lebih baik dalam konteks positif, Zaim dalam Rahmat Lubis (2009). Pendidikan yang terencana dapat memperbaiki kinerja seorang tenaga kerja di suatu perusahaan yang digelutinya. Dengan memiliki pendidikan yang terprogram seorang tenaga kerja bisa mengembangkan pemikiran juga kreativitasnya.

#### **2.4.2 Pengaruh Umur terhadap Produktivitas**

Umur adalah usian tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai ulang tahun terakhir yang dinyatakan dalam tahun. Semakin lanjut usia seseorang di atas usia produktif (15-64 tahun), pada suatu titik puncak tertentu, maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang apalagi dengan pemberian pendapatan yang rendah dan pemberian gizi serta kesehatan yang terbatas, secara otomatis produktivitas kerjanya menurun. Hal ini sangat besar kemungkinan harus

dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. (Simanjuntak, 1998:39)

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang tenaga kerja adalah umur. Semakin bertambahnya umur seseorang kedalam tingkat usia produktif akan mendorong orang tersebut untuk memasuki dunia kerja. Jika dihubungkan dengan kepuasan kerja, semakin lanjut usia seseorang tingkat kepuasan kerjanya semakin tinggi. Berikut berbagai alasan yang sering dikemukakan dalam masalah tersebut :

1. Sikap yang dewasa juga matang mengenai tujuan hidup, keinginan dan cita-cita.
2. Bagi seorang tenaga kerja yang sudah lanjut usia, adanya rasa kesulitan memulai karir baru di tempat lain.
3. Adanya tali persaudaraan dan ikatan batin antara tenaga kerja tersebut dengan rekan-rekan perusahaan.
4. Gaya hidup tenaga kerja yang sudah mapan.

Menurut Wirosuharjo (1986:302) 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. Semakin bertambahnya umur seseorang maka bisa dikatakan semakin produktif, karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak dibandingkan dengan tenaga kerja yang masih muda, kecuali tenaga kerja yang memasuki usia pensiun. Dengan demikian umur memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pekerja yang lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah



mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam bekerja. Masloch (1982) dalam Widyastuti (2003:24)

Umur dari seseorang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Hal seperti ini dapat terlihat pada tenaga kerja usia muda yaitu umur 15 tahun kebawah hanya sebagian kecil yang produktif menghasilkan barang dan jasa, penduduk dengan umur 15 tahun sampai 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 64 tahun curahan jam kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja akan stabil (Tjiptoherijanto, 1996: 202).

Simanjuntak (1985) mengemukakan peningkatan tingkat partisipasi kerja dipengaruhi oleh faktor usia pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu :

1. Semakin tinggi tingkat umur, semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah. Dengan kata lain proporsi penduduk yang sedang bersekolah dalam kelompok umur muda lebih besar daripada proporsi penduduk yang sedang bersekolah dalam kelompok umur dewasa. Dengan demikian, tingkat produktivitas kerja pada kelompok umur dewasa lebih besar daripada tingkat produktivitas kerja pada kelompok umur yang lebih muda.
2. Semakin tua seseorang, tanggung jawabnya terhadap keluarga menjadi semakin besar. Banyak penduduk dalam usia muda terutama yang belum kawin menjadi tanggungan orang tuanya, walaupun bukan sedang bersekolah. Sebaliknya orang yang lebih dewasa, terutama yang sudah menikah, pada dasarnya harus bekerja keras untuk menghidupi keluarganya.

#### **2.4.3 Pengaruh Jumlah Tanggungan Keluarga terhadap Produktivitas**

Menurut Simanjuntak (2001:46) tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dari tenaga kerja tersebut. Baik saudara sendiri maupun anggota keluarga lainnya yang tinggal dalam satu rumah. Satu keluarga yang memiliki tanggungan keluarga banyak dan pendapatan rendah akan menghadapi masalah dengan tingginya biaya hidup yang dihadapi. Keluarga yang biaya hidupnya besar dan pendapatannya relatif rendah cenderung akan

memacu anggota keluarganya untuk giat bekerja sehingga otomatis produktivitasnya akan lebih tinggi. Sebaliknya apabila beban tanggungan keluarga kecil maka biaya hidup juga kecil, jadi motivasi untuk bekerja rendah sehingga produktivitasnya juga rendah.

Jumlah tanggungan keluarga memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas. Karena anggota keluarga yang berada pada usia kerja merupakan tulang punggung bagi anggota keluarga yang lain, maka diperlukan adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja agar dapat meningkatkan taraf hidup mereka. Disamping itu dengan semakin banyaknya jumlah anggota keluarga yang ikut makan dan hidup, maka akan memaksa untuk mencari tambahan pendapatan (Wirosuharjo, 1986: 35).

Jumlah tanggungan keluarga akan sangat berpengaruh terhadap pendapatan seorang tenaga kerja, sebab semakin besarnya tanggungan keluarga yang dimiliki seorang tenaga kerja maka dapat meningkatkan semangat bekerja dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan taraf hidup keluarganya. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitas dalam bidang pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan seorang tenaga kerja yang memiliki tanggungan keluarga yang besar maka jumlah pendapatan yang dibutuhkan juga akan semakin bertambah besar pula untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, dapat dipastikan curahan jam kerja yang dimiliki tenaga kerja tersebut juga akan meningkat maka produktivitasnya akan meningkat pula.

Pengaruh keadaan ekonomi keluarga berhubungan dengan tanggungan keluarga terhadap produktivitas dikemukakan oleh Malthus yang berpendapat bahwa bila tekanan manusia (jumlah tanggungan keluarga) semakin lama semakin banyak terhadap sumber daya yang terbatas akan menyebabkan turunya keluran per orang. Pertumbuhan produktivitas memungkinkan kenaikan output per orang dan dengan demikian menunjang naiknya standart hidup. Turunya pertumbuhan produktivitas mengandung makna biaya hidup bertambah lebih lambat, atau sesungguhnya berkurang (Lipse, 1995: 277).

Menurut Robbins (1996: 199) keadaan ekonomi keluarga berkaitan langsung dengan kebutuhan anggota keluarga itu sendiri. Semakin besar jumlah

tanggung keluarga semakin besar pula kebutuhan yang harus dipenuhi. Bila pendapatan sekeluarga dan cadangan harta keluarga tidak mencukupi maka ini akan menjadi masalah. Secara tidak langsung keadaan ekonomi keluarga juga mempengaruhi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, bila termotivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

#### **2.4.4 Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas**

Antara masa kerja dengan produktivitas kerja ada keterkaitan satu sama lain. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama selalu menemukan sesuatu yang baru, dengan menggunakan pengalaman selama bekerja dia sanggup mengadakan pengembangan terhadap hal yang baru. Dengan pengalaman kerja lama, maka semakin besar pula motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Menurut suroto (1992: 7) makin lamanya masa kerja seseorang maka akan memperluas wawasannya dan juga akan meningkatkan daya serapnya terhadap hal-hal yang baru. Oleh karena itu, pengalaman kerja dengan sendirinya akan meningkatkan pengetahuan dan kecerdasan seseorang semakin lama dan intensif pengalaman kerja, maka akan semakin besar peningkatan tersebut. Inilah yang memungkinkan orang bisa menghasilkan barang dan jasa yang makin lama, semakin banyak, beragam dan bermutu.

Masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang yang menjadi tenaga kerja di suatu perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan serta memperluas wawasan seorang tenaga kerja. Lamanya seseorang tenaga kerja disuatu perusahaan dapat diukur dengan tingkat jabatan yang telah diperoleh, prestasi kerja apa saja yang sudah didapatkan, serta peningkatan pendapatannya. Masa kerja menjadikan seseorang memiliki sikan yang terampil, cepat, dan tenang dalam menganalisa kesulitan-kesulitan yang dialaminya dan juga bisa mengatasinya dengan sigap.

Masa kerja merupakan lama tenaga kerja bekerja di perusahaan, sejak dari pertama kali tenaga kerja masuk kerja hingga sampai dengan tenaga kerja menentukan untuk berhenti bekerja dari perusahaan atau kebijakan penentuan lama kerja dari perusahaan terhadap tenaga kerja untuk bekerja di perusahaan

tersebut. Masa kerja didasarkan pada suatu pemikiran bahwa karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja (Martoyo, 1990: 108)

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian sejenis yang telah di lakukan sebelumnya sangat berperan penting di dalam sebuah penelitian yang akan di lakukan. Penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Ringkasan penelitian terdahulu

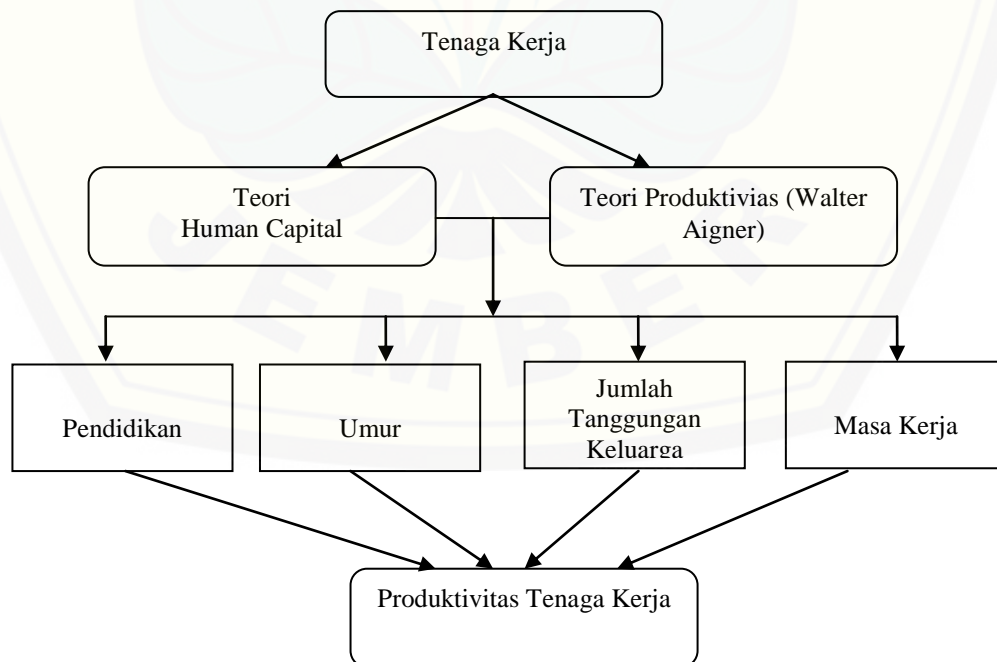
No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nur Herawati (2013)	Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja  Independen : Pendiidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jesin Kelamin, Umur	Metode Analisis Data : Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel, upah, lama kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh secara signifikan sedangkan pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
2	Syaiful Anwar (2016)	Dependen : Produktivitas Kerja Karyawan  Independen : Pelatihan Kerja, Masa Kerja dan Kompensasi.	Metode Analisis Data : Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, masa kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Yuni Astuti (2016)	Dependen : Produktivitas Kerja  Independen : Pendidikan, Umur, Lama Kerja, Jumlah Tanggungan Keluarga, dan Upah	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel umur, lama kerja dan upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
4	Eben Tua Pandapotan (2013)	Dependen : Peningkatan Produktivitas  Independen : Pendidikan, Upah, Masa Kerja, dan Umur	Metode Analisis Data: Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari analisis hanya variabel umur yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas sedangkan ketiga variabel independen seperti pendidikan, upah dan masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas.

5	Wanda Ekki Himawan (2015)	Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja  Independen: Upah, Usia, Pendidikan, Beban Tanggungan	Metode Analisis Data : Analisis Regresi Linier Berganda	Keempat variabel bebas yang dipakai secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dan variabel pendidikan adalah variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas tenaga kerja..
---	---------------------------	--	--	--

Pada tabel 2.1 ringkasan penelitian terdahulu dapat diketahui perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang sekarang. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini di lakukan adalah menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan juga sama-sama mencari produktivitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya iyalah pada variabel independen yaitu pendidikan, umur, jumlah tanggungan keluarga dan masa kerja serta pada lokasi penelitian yaitu di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.

## 2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori yang sudah ada dan dilatarbelakangi oleh penelitian terdahulu, maka dapat disusun perumusan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Didalam suatu perusahaan tenaga kerja merupakan tolak ukur paling penting yang harus dimiliki guna untuk kelangsungan proses produksi. Seorang tenaga kerja didalam kegiatan produksi akan menghasilkan produktivitas yang berbeda-beda. Hal semacam ini terjadi dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan oleh setiap tenaga kerja.

Gambar 2.2 dijelaskan suatu kerangka teoritis yang mencoba mengaitkan hasil observasi yang dilakukan dengan mengumpulkan data. Faktor pendidikan, umur, jumlah tanggungan keluarga dan masa kerja yang sudah terdata akan diuji statistik sehingga akan menemukan jawaban apakah variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas tenaga kerja bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau suatu anggapan, pendapat, bahkan asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah, yang masih harus dibuktikan kebenarannya dengan melakukan suatu penelitian dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan landasan teori yang ada maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Pendidikan diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Umur diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Jumlah tanggungan keluarga diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
4. Masa kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.



## BAB.3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

#### 3.1.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatory, jenis penelitian eksplanatory ini adalah jenis penelitian yang menjelaskan secara sistematis, faktual dan juga akurat mengenai objek yang diteliti dan bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih serta untuk menguji hipotesis bahkan menemukan teori baru (Nasir, 1998:45).

#### 3.1.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja bagian *repair* pada perusahaan pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru kabupaten Banyuwangi.

#### 3.1.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian ini akan berlangsung. Lokasi yang digunakan oleh peneliti yaitu di Kecamatan Kalibaru. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja pada perusahaan pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.

#### 3.1.4 Populasi

Populasi menurut pengertian abstrak menunjukkan totalitas dari seluruh objek penelitian. Populasi juga merupakan keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh salah satu atau beberapa ciri karakteristik yang sama (Sugiono, 2003:23). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja bagian *repair* pada perusahaan pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru.

### 3.1.5 Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian anggota atau wakil populasi yang di teliti, (Suharsimi, 2005;109). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan metode sampel dengan cara acak yang mana populasi dibagi atas kelompok yang homogen.

Bobot besarnya sampel harus bisa dipertanggung jawabkan, ini berarti sampel harus benar-benar mewakili populasi. Guna mencapai bobot seperti ini, maka sampel pada tingkat manapun dari suatu penarikan sampel tiap unit populasi harus terwakili (Bungin, 2005; 101). Adapun rumus perhitungan besaran sampel yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(e)^2+1}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel yang di cari

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidakjelian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan pada penelitian ini sebesar 10%.

Populasi tenaga kerja bagian *repair* pada industri pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi 128 tenaga kerja. Data jumlah populasi tenaga kerja bagian *repair* diperoleh dari hasil observasi peneliti. Sehingga dapat diambil sampel sebesar:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

$$n = \frac{128}{128(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{128}{2,28}$$

$$n = 56$$

Dari perhitungan dapat diketahui bahwa populasi sebesar 128 tenaga kerja bagian *repair*, maka diambil sampel sebanyak 56tenaga kerja bagian *repair*.

### 3.1.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer diperoleh dari wawancara dan observasi secara langsung yang dilakukan peneliti kepada tenaga kerja pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama bagian *repair* yang menjadi responden dengan cara memberikan pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti berdasarkan pertanyaan yang telah disiapkan.
- b. Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui buku, dokumen, serta catatan atau bacaan lain yang dijadikan teori dalam menganalisisnya data yang ditentukan juga bisa melalui media perantara lainnya seperti Dinas Kehutanan, Badan Pusat Statistik Banyuwangi dan Banyuwangi Dalam angka 2014.

## 3.2 Metode Analisis Data

### 3.2.1 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maximum, mean dan standar deviasi (Prayitno, 2010;12).

### 3.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan, umur, jumlah tanggungan keluarga dan masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi, maka digunakan analisis linier berganda menurut (Prayitno, 2010;61).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas tenaga kerja

$b_0$  = Besarnya produktivitas pada saat pendidikan, umur, jumlah tanggungan keluarga dan masa kerja sama dengan nol

$b_1$  = Besarnya pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja

$b_2$  = Besarnya pengaruh umur terhadap produktivitas kerja

$b_3$  = Besarnya pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas kerja

$b_4$  = Besarnya pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja

$X_1$  = Pendidikan

$X_2$  = Umur

$X_3$  = Jumlah Tanggungan Keluarga

$X_4$  = Masa Kerja

e = error atau variabel pengganggu

### 3.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien dari masing-masing variabel baik secara bersamaan ataupun secara parsial terhadap variabel terikat yaitu dengan cara menggunakan uji parsial (uji-t), uji secara serentak (uji-F), dan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ).

#### 1. Pengujian secara Parsial (uji t)

Pengujian secara parsial adalah bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen dengan variabel dependensecara parsial atau untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling besar atau paling signifikan terhadap variabel dependennya.

Uji t juga digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel independen yaitu pendidikan, umur, jumlah tanggungan keluarga dan masa kerja terhadap variabel dependen produktivitas tenaga kerja bagaian *repair* pada perusahaan pengolahan kayu PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru kabupaten Banyuwangi (Prayitno, 2010:68)

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

Dimana :

t = Pengujian secara parsial

bi = koefisien regresi

Se(bi) = standart deviasi

Perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

- a.  $H_0 : b_i = 0$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), masa kerja ( $X_4$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ).
- b.  $H_1 : b_i \neq 0$ , artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), masa kerja ( $X_4$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ).

Kriteria Pengujian:

- a. Apabila nilai probabilitas  $t_{hitung} \leq \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel pendidikan ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), masa kerja ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
- b. Apabila nilai probabilitas  $t_{hitung} > \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara parsial variabel pendidikan ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), masa kerja ( $X_4$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## 2. Pengujian secara serentak (uji-F)

Untuk menguji apakah variabel independen (pendidikan, umur, jumlah tanggungan keluarga, dan masa kerja) secara serentak mempengaruhi variabel dependen (produktivitas tenaga kerja bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi) di gunakan uji F (Supranto, 2000;267). Dengan rumus yang akan digunakan :

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

Dimana :

F = Pengujian secara simultan



$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel

n = Banyaknya sampel

Perumusan hipotesis disusun sebagai berikut:

- a.  $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$  , artinya secara bersama-sama variabel pendidikan ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), masa kerja ( $X_4$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.
- b.  $H_1 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$  , artinya secara bersama-sama variabel pendidikan ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), masa kerja ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) bagian *repair* pada PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi.

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai probabilitas  $F_{hitung} \leq \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel pendidikan ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), masa kerja ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
- b. Apabila nilai probabilitas  $F_{hitung} > \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara parsial variabel pendidikan ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), masa kerja ( $X_4$ ) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

### 3. Koefisien determinasi berganda atau Uji ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berganda untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan antara variabel independen dengan variabel dependen. selanjutnya akan digunakan analisis koefisien determinasi berganda. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin tepat model regresi yang digunakan sebagai alat uji dalam penelitian ini (Prayitno, 2010: 66).



Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$R = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

b = Koefisien regresi linier

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai  $R^2$  mendekati satu, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat atau ada hubungan, artinya apabila ada kenaikan dalam variabel independen pendidikan ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), masa kerja ( $X_4$ ) akan menyebabkan kenaikan pada variabel dependen.
- b. Jika nilai  $R^2$  mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah lemah atau tidak ada hubungan, artinya apabila ada kenaikan atau penurunan pada variabel independen pendidikan ( $X_1$ ), umur ( $X_2$ ), jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), masa kerja ( $X_4$ ) tidak akan menyebabkan kenaikan pada variabel dependen.

### 3.2.4 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengevaluasi apakah nilai residual dari model yang dibentuk sudah normal atau tidak. Normalitas data untuk analisis regresi adalah sebatas keharusan jika data tidak normal, karena di khawatirkan hasil analisa regresi nantinya tidak memberikan kesimpulan yang valid. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji normalitas dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi

normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian *kolmogorov-smirnov test* adalah :

- a. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel independen dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu sama lain. adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen gejala multikolinearitas juga dapat di deteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61) menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas terjadi jika nilai VIF berada dibawah 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel lainnya.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan variabel pengganggu ( $\epsilon$ ) yang memiliki varian antar variabel independen berbeda dan tidak sama. Hal ini melanggar asumsi heterokedastisitas yaitu setiap variabel penjelas memiliki varian yang sama. Heterokedastisitas lebih sering muncul pada data cross section dibandingkan data time series. Untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas dalam model persamaan regresi digunakan *uji Glejser*, dalam metode ini melakukan regresi antara nilai absolute dari setiap variabel independen. Apabila koefisien regresi tersebut signifikan maka terdapat heterokedastisitas di dalam data.

### 3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional memberikan tujuan untuk menjelaskan mengenai maksud dari variabel independen maupun variabel dependen di dalam penelitian dan jenis data yang digunakan dalam penelitian :

1. Pendidikan ( $X_1$ ), yaitu tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh responden yang diukur dengan berdasarkan tahun sukses.
2. Umur ( $X_2$ ), yaitu umur responden pada ulang tahun terakhir yang dinyatakan dalam tahun yang diukur dengan jumlah tahun.
3. Jumlah tanggungan keluarga ( $X_3$ ), yaitu jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan responden yang diukur dengan jumlah jiwa dalam keluarga.
4. Masa Kerja ( $X_4$ ), yaitu lamanya responden bekerja di perusahaan PT. Sejahtera Usaha Bersama sampai dengan dilakukannya penelitian yang diukur dengan satuan tahun.
5. Produktivitas ( $Y$ ), yaitu jumlah produksi perlembar yang dihasilkan oleh responden yang diukur dengan satuan lembar per hari.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap tenaga kerja bagian repair pada perusahaan pengolahan kayu bagian repair PT. Sejahtera Usaha Bersama Banyuwangi untuk mengetahui pengaruh pendidikan, umur, jumlah tanggungan keluarga dan masa kerja terhadap produktivitas kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan pengolahan kayu bagian repair PT. Sejahtera Usaha Bersama Banyuwangi. Hal ini dikarenakan pendidikan tidak selamanya bersifat formal dan juga di perusahaan tersebut tidak terdapat sistem jenjang karir melainkan lebih menggunakan kekuatan fisik dalam bekerja di industri pengolahan kayu bagian repair.
- b. Umur tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan pengolahan kayu bagian repair PT. Sejahtera Usaha Bersama Banyuwangi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tua umur tenaga kerja maka produktivitas kerjanya juga semakin menurun begitu pula sebaliknya semakin muda umur tenaga kerja maka produktivitasnya semakin meningkat, dikarenakan tenaga kerja pada perusahaan pengolahan kayu bagian repair ini masih mengandalkan kekuatan fisik dalam bekerja sehingga apabila semakin tua umur tenaga kerja maka fisik dari tenaga kerja tersebut semakin menurun sehingga produktivitasnya juga menurun.
- c. Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan pengolahan kayu bagian repair PT. Sejahtera Usaha Bersama Banyuwangi. Hal ini dikarenakan bahwa semakin meningkatnya jumlah tanggungan keluarga maka akan mendorong seorang tenaga kerja untuk memotivasi dirinya untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya dengan harapan, kedepannya tenaga kerja tersebut akan tetap dipekerjakan atau bahkan mungkin akan dipromosikan untuk naik jabatan

- d. Masa kerjaberpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaanpengolahan kayu bagaian repair PT. Sejahtera Usaha Bersama Banyuwangi. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja dari seorang tenaga kerja yang cukup lama sangat mempengaruhi peningkatkan produktivitas kerja dari seorang tenaga kerja tersebut.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- a. Pihak pengusaha di sektor pengolahan kayu bagian repair di PT. Sejahtera Usaha Bersama di Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi dihimbau dapat lebih memperhatikan serta meningkatkan fasilitas dalam pengolahan kayu repair yang lebih modern, sehingga upah yang diberikan kepada tenaga kerja bisa lebih bermanfaat.
- b. Pihak pengusaha di sektor pengolahan kayu bagian repair di PT. Sejahtera Usaha Bersama dihimbau dapat menjadikan tenaga kerja yang terampil juga disiplin dalam bekerja.
- c. Pihak pengusaha di sektor pengolahan kayu bagian repair di PT. Sejahtera Usaha Bersama dihimbau dapat melakukan terobosan-terobosan tertentu untuk meningkatkan pangsa pasar baru khususnya untuk tujuan ekspor yang lebih luas lagi.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Atmosoepipto, K. 2003. *Produktivitas dan Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Elec Komutindo.
- Anwar, Syaiful. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati*. Jurnal Ekonomi. Universitas Dian Nuswanto Semarang.
- Banyuwangi Dalam angka 2014.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2000. Tenaga Kerja
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2009. Angkatan Kerja
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Depnakertrans. 2003. Perencanaan Tenaga Kerja Nasional. Departemen Tenaga kerja Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta.
- Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur tahun 2011.
- Herawati, Nur. 2013. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja Dan Umur Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal IESP. Universitas Diponegoro
- Himawan, Wanda Ekki. 2015. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada KUD Sumberrejo Unit SKT (Sigaret Kretek Tangan) Sukorejo*. Jurnal Ekonomi. Universitas Brawijaya
- Laksmi Riani. 2013. *Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta :Graha Ilmu, 2013
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lipsey, dkk. 1995. *Pengantar Mikroekonomi Jilid 1*. Jakarta: Bina Rupa
- Mahendra, Dwi. 2014. *Analisi Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Diponegoro.

- Martoyo, S. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2 Cetakan Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasir, M., 1998, *Metode Penelitian*, Jakarta: Graha Indonesia
- Notoatmodjo, s. 2003. Pendidikan dan perilaku kesehatan, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Pandapotan, Tua Eben, 2013. *Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja, Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Gandum Malang*. Jurnal Ekonomi, Universitas Brawijaya.
- Prasetyo, Yogy. 2014. *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Tas (Studi Kasus Pasa Tenaga Kerja Bagian Produksi (Jahit) Industri Tas UD. AGBIL Kec. Porong, Kab. Sidoarjo)*. Jurnal Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahmat Lubis. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Sektor Informal di Kota Binjai*. Skripsi Fakultas Ekonomi. USU.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Ravianto. 2011. *Produktivitas dan Pengukuran*, Binaman Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Metode Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya manusia*. Jakarta: LP-FE, UI.
- Simanjuntak, Payaman. 1998. *Pengantar Sumber Daya Ekonomi Manusia*. Jakarta:LPFE-UI.
- Simanjuntak, Payaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Lembaga Penerbit Ekonomi UI.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Akasara
- Suharsimi, A. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarsono, Sonny. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunar. 2012. *Pengaruh faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, Dan Gender) Terhadap Produktivitas Karyawan*. Universitas Borobudur Jakarta.
- Suprihanto, J. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Suroto. 1992. *Strategi Pembanguna dan Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta: BPFE Gajah Mada Press.
- Susilowati. 2008. *Analisis Faktor Resiko Ambang Pendengaran Pada Karyawan di Bagian PQ-1 PT. Tanjung Kreasiparquet Industri Temanggung*. Master thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Kencana Prenda Media Group, Jakarta.
- Tjiptoherijanto, P. 1996. *Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Todaro, Michael P dan Stephen C. Smith. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga
- Undang-Undang Republik Indonesia. *Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 No. 20 tahun 2003*. Jakarta.
- Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember.
- Widyastuti, Milda. 2003. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Gaji terhadap Produktivitas Karyawan Tetap Di Kantor Wilayah Pegadaian Malang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Wirosuhardjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Yani, Tapip, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Humaniora, Bandung.

Yuniastuti, Anik. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rotan Di Kabupaten Sukoharjo*. Jurnal. Universitas Sebelas Maret.

Zainul Bahri. 2011. *Analisis Produktivitas Sumber Daya Manusia Melalui Sarana Pendidikan Dan Pelatihan Di Kota Jambi*. *Jurnal Ekonomi*. Magister Ekonomi Pembangunan. Pinang Pasak. UNJA Mendalo Darat. Jambi



**LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**

**DAFTAR PERTANYAAN**

Pengantar :

1. Hasil serta daftar pertanyaan ini akan digunakan sebagai bahan penelitian skripsi.
2. Keterangan yang Bapak / Saudara berikan akan saya jaga kerahasiaannya.
3. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak / Saudara atas perhatian dan waktu yang diberikan karena telah bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada.

Identitas responden :

1. Latar belakang responden
  - a. Nama : .....
  - b. Alamat : .....
  - c. Status : .....
2. Untuk pertanyaan mengenai tingkat pendidikan.  
Pendidikan formal terakhir yang anda miliki :
  - a. Tidak sekolah
  - b. Tamat SD
  - c. Tamat SMP
  - d. Tamat SMA
3. Untuk pertanyaan mengenai umur.  
Berapa umur anda saat ini ? ..... tahun
4. Untuk pertanyaan mengenai jumlah tanggungan dalam keluarga.  
Berapa jumlah tanggungan dalam keluarga termasuk orang lain yang menjadi tanggungan Anda ?
  - a. Istri : ..... orang
  - b. Anak : ..... orang
  - c. Anggota lain : .....orang
5. Untuk pertanyaan mengenai masa kerja.  
Berapa bulan anda bekerja dalam perusahaan ini ? ..... bulan.
6. Untuk pertanyaan mengenai produktivitas pekerja.  
Berapakah jumlah produktivitas dari pengolahan kayu yang anda hasilkan perhari ? ..... lembar kayu



## LAMPIRAN 2. DATA PENELITIAN

No.	Pendidikan	Umur	Jumlah tanggungan keluarga	Masa kerja	Produktivitas
1	12	33	1	105	500
2	12	32	4	98	465
3	12	30	4	98	460
4	9	45	4	50	340
5	12	23	3	40	300
6	12	33	5	80	425
7	9	29	3	80	440
8	12	37	5	102	500
9	12	42	4	40	280
10	9	32	3	40	290
11	12	26	2	30	250
12	12	32	3	50	360
13	12	42	4	50	350
14	12	25	8	50	370
15	9	33	3	40	300
16	9	52	5	60	380
17	12	26	3	74	425
18	12	37	4	45	340
19	12	26	3	50	380
20	12	23	3	40	290
21	12	41	5	69	422
22	12	31	4	98	460
23	12	31	2	40	285
24	9	35	4	40	270
25	12	26	4	30	265
26	9	59	4	60	362
27	9	55	5	50	350
28	12	42	4	98	454
29	12	33	3	98	470
30	9	33	6	24	230
31	12	25	8	62	408
32	12	29	3	92	480
33	12	33	4	95	463
34	12	31	6	50	335
35	12	40	2	100	487

36	9	32	4	98	480
37	12	31	3	90	480
38	12	33	4	97	470
39	9	30	5	96	476
40	9	33	3	90	472
41	12	35	4	90	469
42	12	35	3	110	500
43	12	33	4	100	471
44	9	40	3	98	495
45	12	34	3	100	460
46	12	35	4	98	450
47	12	52	4	100	490
48	9	29	5	95	485
49	12	36	4	97	460
50	12	37	4	60	360
51	12	34	3	60	350
52	9	31	3	60	370
53	12	37	4	50	300
54	12	35	4	70	380
55	9	34	6	84	425
56	12	26	5	55	340

**LAMPIRAN 3. DESKRIPTIF STATISTIK SAMPEL PENELITIAN**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	56	9.00	12.00	11.1429	1.36753
Umur	56	23.00	59.00	34.3571	7.49164
JTK	56	1.00	8.00	3.9286	1.27717
MK	56	24.00	110.00	71.8929	25.30949
Produktivitas	56	230.00	500.00	3.9945E2	78.88033
Valid N (listwise)	56				



**LAMPIRAN 4. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA, UJI t, UJI F DAN UJI R<sup>2</sup>**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.922	.916	.02682

a. Predictors: (Constant), MK, Umur, JTK, Pendidikan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.432	4	.108	150.105	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.037	51	.001		
	Total	.469	55			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.315	.042		55.172	.000
	Pendidikan	-2.842E-5	.003	.000	-.010	.992
	Umur	.000	.001	.009	.212	.833
	JTK	.005	.003	.073	1.854	.070
	MK	.004	.000	.965	24.074	.000

LAMPIRAN 5. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.02583089
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.545
Asymp. Sig. (2-tailed)		.927
a. Test distribution is Normal.		



**LAMPIRAN 6. UJI MULTIKOLINERAITAS**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.922	.916	.02682

a. Predictors: (Constant), MK, Umur, JTK, Pendidikan

b. Dependent Variable: Iprodv

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.432	4	.108	150.105	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.037	51	.001		
	Total	.469	55			

a. Predictors: (Constant), MK, Umur, JTK, Pendidikan

b. Dependent Variable: Iprodv

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.315	.042		55.172	.000		
Pendidikan	-2.842E-5	.003	.000	-.010	.992	.893	1.120
Umur	.000	.001	.009	.212	.833	.907	1.102
JTK	.005	.003	.073	1.854	.070	.979	1.022
MK	.004	.000	.965	24.074	.000	.955	1.047

a. Dependent Variable: Iprodv

**LAMPIRAN 7. UJI HETEROSKEDASTISITAS**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 <sup>a</sup>	.061	-.013	10.33453

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Umur, Jumlah Tanggungan Keluarga, Pendidikan

b. Dependent Variable: RES2

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.444	4	88.111	.825	.515 <sup>a</sup>
	Residual	5446.929	51	106.803		
	Total	5799.373	55			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Umur, Jumlah Tanggungan Keluarga, Pendidikan

b. Dependent Variable: RES2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.215	15.825		.456	.650
	Pendidikan	1.156	1.078	.154	1.072	.289
	Umur	-.090	.195	-.066	-.463	.645
	Jumlah Tanggungan Keluarga	.831	1.103	.103	.753	.455
	Masa Kerja	-.059	.056	-.145	-1.042	.302

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 8. “t” Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25		0.10		0.05		0.025		0.01		0.005		0.001	
	0.50	0.20	0.20	0.10	0.10	0.050	0.050	0.02	0.02	0.010	0.010	0.002	0.002	
41	0.68052	1.30254		1.68288		2.01954		2.42080		2.70118		3.30127		
42	0.68038	1.30204		1.68195		2.01808		2.41847		2.69807		3.29595		
43	0.68024	1.30155		1.68107		2.01669		2.41625		2.69510		3.29089		
44	0.68011	1.30109		1.68023		2.01537		2.41413		2.69228		3.28607		
45	0.67998	1.30065		1.67943		2.01410		2.41212		2.68959		3.28148		
46	0.67986	1.30023		1.67866		2.01290		2.41019		2.68701		3.27710		
47	0.67975	1.29982		1.67793		2.01174		2.40835		2.68456		3.27291		
48	0.67964	1.29944		1.67722		2.01063		2.40658		2.68220		3.26891		
49	0.67953	1.29907		1.67655		2.00958		2.40489		2.67995		3.26508		
50	0.67943	1.29871		1.67591		2.00856		2.40327		2.67779		3.26141		
51	0.67933	1.29837		1.67528		2.00758		2.40172		2.67572		3.25789		
52	0.67924	1.29805		1.67469		2.00665		2.40022		2.67373		3.25451		
53	0.67915	1.29773		1.67412		2.00575		2.39879		2.67182		3.25127		
54	0.67906	1.29743		1.67356		2.00488		2.39741		2.66998		3.24815		
55	0.67898	1.29713		1.67303		2.00404		2.39608		2.66822		3.24515		
56	0.67890	1.29685		1.67252		2.00324		2.39480		2.66651		3.24226		
57	0.67882	1.29658		1.67203		2.00247		2.39357		2.66487		3.23948		
58	0.67874	1.29632		1.67155		2.00172		2.39238		2.66329		3.23680		
59	0.67867	1.29607		1.67109		2.00100		2.39123		2.66176		3.23421		
60	0.67860	1.29582		1.67065		2.00030		2.39012		2.66028		3.23171		
61	0.67853	1.29558		1.67022		1.99962		2.38905		2.65886		3.22930		
62	0.67847	1.29536		1.66980		1.99897		2.38801		2.65748		3.22696		
63	0.67840	1.29513		1.66940		1.99834		2.38701		2.65615		3.22471		
64	0.67834	1.29492		1.66901		1.99773		2.38604		2.65485		3.22253		
65	0.67828	1.29471		1.66864		1.99714		2.38510		2.65360		3.22041		
66	0.67823	1.29451		1.66827		1.99656		2.38419		2.65239		3.21837		
67	0.67817	1.29432		1.66792		1.99601		2.38330		2.65122		3.21639		
68	0.67811	1.29413		1.66757		1.99547		2.38245		2.65008		3.21446		
69	0.67806	1.29394		1.66724		1.99495		2.38161		2.64898		3.21260		
70	0.67801	1.29376		1.66691		1.99444		2.38081		2.64790		3.21079		
71	0.67796	1.29359		1.66660		1.99394		2.38002		2.64686		3.20903		
72	0.67791	1.29342		1.66629		1.99346		2.37926		2.64585		3.20733		
73	0.67787	1.29326		1.66600		1.99300		2.37852		2.64487		3.20567		
74	0.67782	1.29310		1.66571		1.99254		2.37780		2.64391		3.20406		
75	0.67778	1.29294		1.66543		1.99210		2.37710		2.64298		3.20249		
76	0.67773	1.29279		1.66515		1.99167		2.37642		2.64208		3.20096		
77	0.67769	1.29264		1.66488		1.99125		2.37576		2.64120		3.19948		
78	0.67765	1.29250		1.66462		1.99085		2.37511		2.64034		3.19804		
79	0.67761	1.29236		1.66437		1.99045		2.37448		2.63950		3.19663		
80	0.67757	1.29222		1.66412		1.99006		2.37387		2.63869		3.19526		

LAMPIRAN 9. “F” Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81