

**PENGARUH UMUR, MASA KERJA DAN UPAH BONUS
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA BAGIAN
CERUTU PADA KOPERASI KARYAWAN KARTANEGARA
PTPN X (PERSERO) DESA CANDIJATI KECAMATAN
ARJASA KABUPATEN JEMBER**

S K R I P S I

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Oleh :

NUNIK DYAH WINARNI

010810101003

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2005**

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH UMUR, MASA KERJA DAN UPAH BONUS TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA BAGIAN CERUTU PADA KOPERASI
KARYAWAN KARTANEGARA PTPN X (PERSERO) DESA CANDIJATI
KECAMATAN ARJASA KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : NUNIK DYAH WINARNI

N. I. M. : 010810101003

J u r u s a n : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

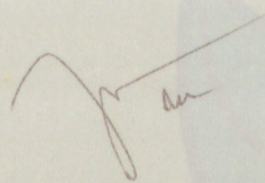
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

28 MARET 2005

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

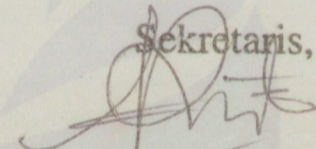
Ketua,



Dr. H. M. Saleh, M.Sc
NIP. 131 417 212

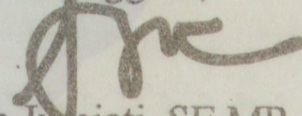


Sekretaris,



Dra. Hj. Riniati, MP
NIP. 131 624 477

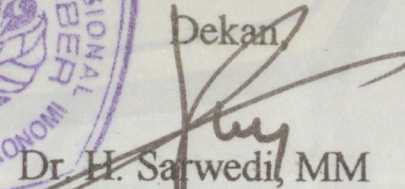
Anggota,



Aisah Juniati, SE,MP
NIP. 132 086 408

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi

Dekan


Dr. H. Sarwedi, MM
NIP. 131 276 658

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Umur, Masa Kerja Dan Upah Bonus Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Cerutu Pada Koperasi Karyawan Kartanegara PTPN X (Persero) Desa Candijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember.

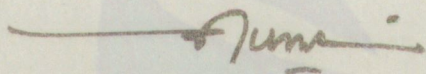
Nama Mahasiswa : Nunik Dyah Winarni

N.I.M : 010810101003

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumberdaya Manusia

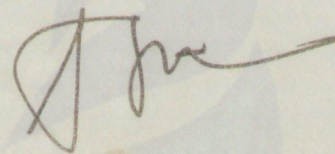
Pembimbing I



Drs. Badjuri, ME

NIP. 131 386 652

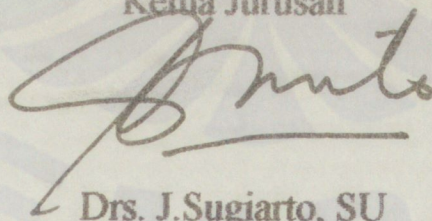
Pembimbing II



Aisah Jumiati, SE, MP

NIP. 132 086 408

Ketua Jurusan



Drs. J. Sugiarto, SU

NIP. 130 610 494

Tanggal Persetujuan : Maret 2005

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut Nama ALLOH Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, maka kupersembahkan karya tulisku ini kepada :

1. Islam agamaku, agama yang sempurna dan menyeluruh, agama yang membawaku kejalan kebenaran.
2. Bapak dan ibuku tercinta, yang telah memberikan dan mencurahkan segala kasih sayangnya disepanjang jalan kehidupan.
3. My Brother tersayang Rio Dwi laksana, teman sejatiku dalam keluarga
4. Mbah Kakung (alm) dan mbah putri, yang telah memanjakanku.
5. Lembaga Studi Islam dan Lingkungan (BASTILING), Rohis Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) JEMBER
7. Bapak dan Ibu Guruku yang telah mentransfer ilmunya.
7. Ikhwafillah para penyeru dakwah dimanapun engkau berada.
8. Almamater yang kucintai.

MOTTO

Bukankah kami telah melapangkan untukmu dadamu? dan kami telah menghilangkan dari padamu bebanmu, yang memberatkan punggungmu? Dan kami tinggikan bagimu sebutan nama(mu). Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Qs. Alam Nasyrah : 1-8)

Tidaklah sama antara mukmin yang duduk, (yang tidak turut berperang, yang tidak mempunyai uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan ALLOH dengan harta dan jiwa mereka. Alloh melebifikan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk) satu derajat. Kepada masing-masing mereka Alloh menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Alloh melebifikan orang-orang yang berjihad atas orang-orang yang duduk dengan pahala yang besar.

(Qs. An Nisa : 95)

Jika kamu berada dipagi hari, janganlah menunggu sore tiba. Hari inilah yang akan anda jalani, bukan hari kemarin yang telah berlalu dengan segala kebaikan dan keburukannya, dan juga bukan hari esuk yang belum tentu datang. Hari yang saat ini matahari menyinari anda dan siangnya menyapa anda. Inilah hari anda! Maka jadikan setiap menitnya laksana ribuan tahun dan jadikan setiap detiknya laksana ratusan bulan, Tanamlah sebanyak-banyaknya kebaikan pada hari itu dan persembahkan sesuatu yang paling indah untuk Nya.

(Dr. 'Aidhi bin Abdullah Al-qarni)

ABSTRAKSI

Oleh :

Nunik Dyah Winarni

Penelitian dengan judul pengaruh umur, masa kerja dan upah bonus terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi karyawan PTPN X (persero) desa Candijati kecamatan Arjasa kabupaten Jember dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh umur, masa kerja dan upah bonus terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih satu bulan, tepatnya bulan Januari 2005.

Untuk mengetahui variabel - variabel umur, masa kerja dan upah bonus (variabel dummy), digunakan alat analisis regresi linier berganda yang kemudian di analisis dengan menggunakan metode eksplanatori. Pengambilan sampel sebanyak 50 orang dari 100 orang tenaga kerja bagian cerutu, dengan menggunakan metode simple random sampling. Pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara dan studi pustaka.

Hasil analisis data melalui uji F menunjukkan bahwa umur, masa kerja dan upah bonus berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu. Melalui uji t variabel umur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu. Dari analisis regresi linier berganda didapatkan hasil bahwa umur mempunyai pengaruh negatif, sehingga peningkatan jumlah umur akan menyebabkan penurunan pada produktivitas tenaga kerja. Sedangkan masa kerja dan upah bonus mempunyai pengaruh positif, sehingga semakin lama masa kerjanya dan semakin tinggi tingkat upah bonusnya akan menyebabkan semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja bagian cerutu.

Kata Kunci : Produktivitas Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya pantas kita panjatkan kehadirat Allah SWT, dzat yang agung pemilik segalanya yang telah memberikan segala kenikmatan dan karuniaNya, sehingga skripsi yang berjudul “ Pengaruh umur, masa kerja dan upah bonus terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) desa Candijati kecamatan Arjasa kabupaten Jember” dapat terselesaikan dengan lancar. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada FE UNEJ.

Sholawat serta salam semosa selalu tercurah kepada tauladan kita nabi besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para umatnya yang senantiasa istiqomah berada dijalanNya.

Dalam kesempatan kali ini, tidak berlebihan jika penulis mengucapkan terimakasih kepada :

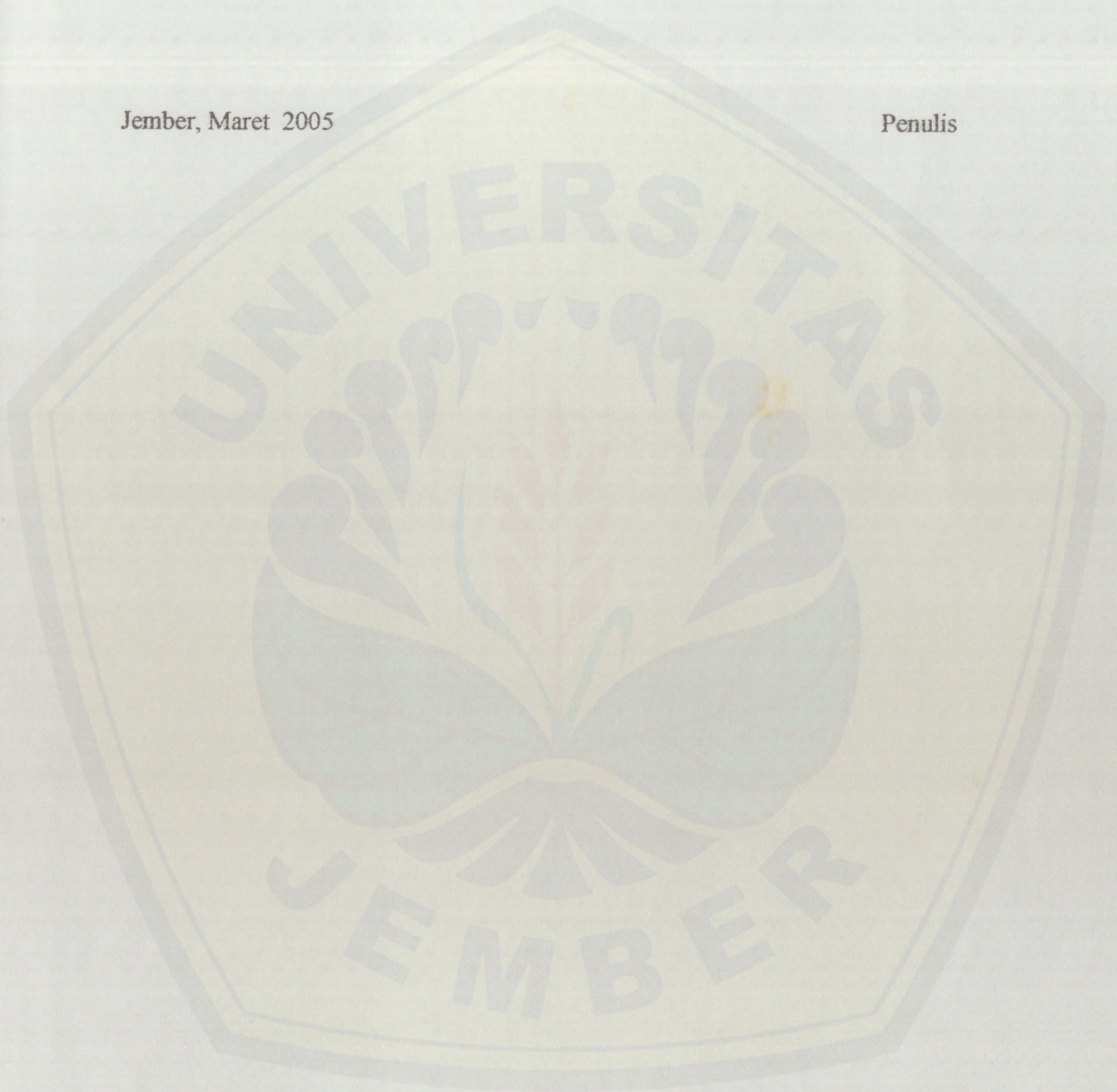
1. Dr. H. Sarwedi, MM, selaku Dekan, beserta para dosen IESP dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Drs. Badjuri, ME selaku dosen pembimbing I. Terimakasih atas pengarahan, bimbingan serta waktunya.
3. Aisah Jumiati, SE,MP selaku dosen pembimbing II. Terimakasih atas pengarahan, bimbingan serta waktunya.
4. Drs. Abdul Halim (PD III) dan Drs. Bambang Yudono, MM (Ketua POMA), yang selalu membantu kelancaran kegiatan Bastiling.
5. Drs. Sumaryo selaku kepala kantor koperasi karyawan Kartanegara dan Drs. Bambang selaku Manager Cerutu dan para tenaga kerja bagian cerutu yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.
6. Bapak dan ibuku yang telah memberikan kasih mesranya serta untaian – untaian do'anya. Serta my brother Rio Dwi Laksana, jadilah anak yang sholeh.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Jember, Maret 2005

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
ABSTRAKSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	7
2.2 Landasan Teori.....	8
2.2.1 Teori Produksi.....	8
2.2.2 Produktivitas Tenaga Kerja.....	10
2.2.3 Keputusan Wanita Untuk Bekerja.....	15
2.2.4 Teori Upah Produktivitas.....	16
2.2.5 Hubungan Antara Produktivitas dan Usia Kerja.....	16
2.2.6 Hubungan Antara Produktivitas dan Masa Kerja.....	17
2.2.7 Hubungan Antara Produktivitas dan Upah.....	18
2.3 Hipotesis.....	18
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian.....	19

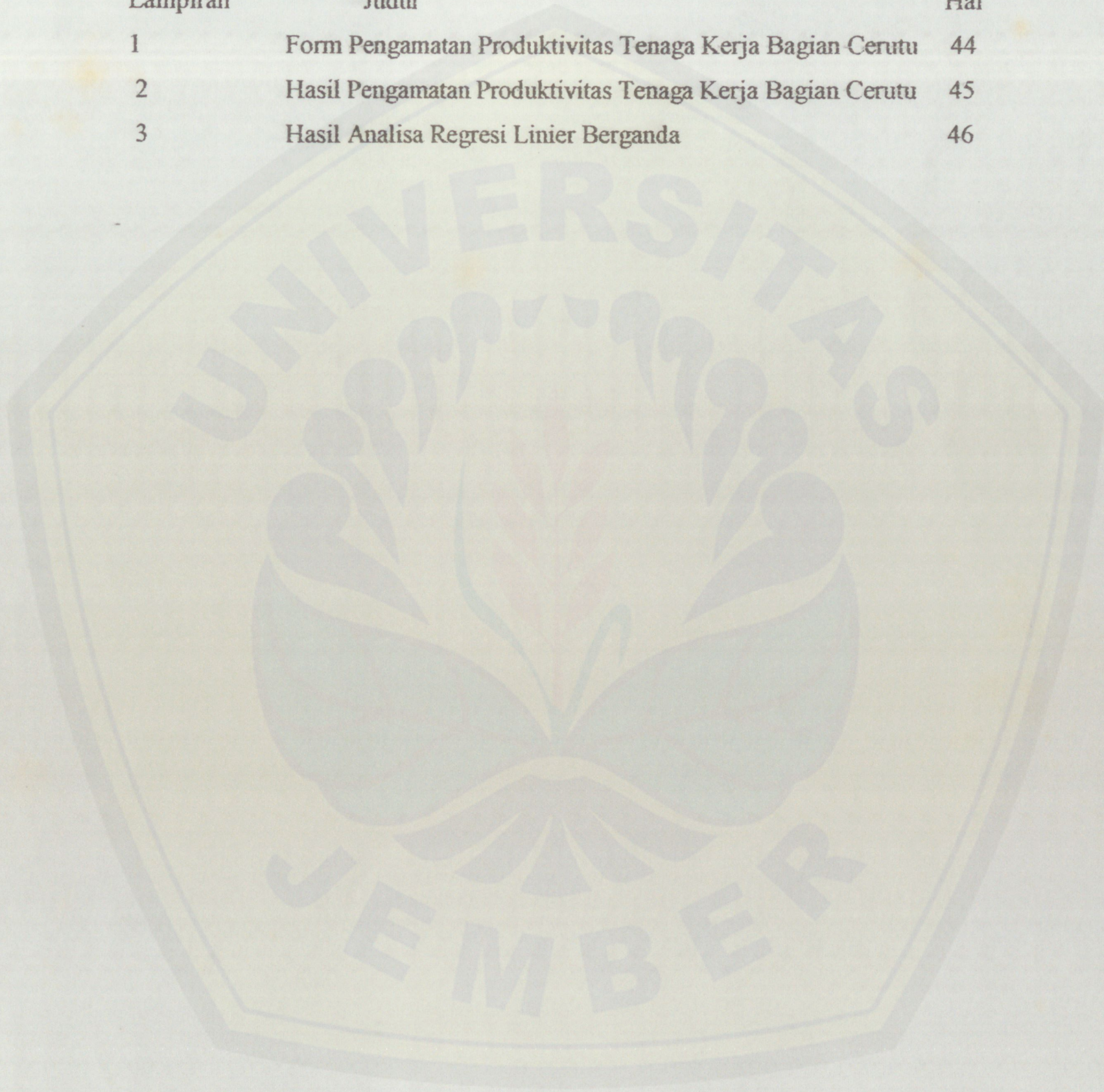
3.1.1 Jenis Penelitian.....	19
3.1.2 Unit Analisis.....	19
3.1.3 Populasi.....	19
3.2 Metode Pengambilan Sampel.....	19
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	20
3.4 Metode Analisis Data.....	20
3.4.1 Uji Statistik.....	22
3.4.2 Uji Ekonometrika.....	24
3.5 Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya.....	25
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Koperasi Karyawan Kartanegara.....	26
4.2 Upah Tenaga Kerja.....	27
4.3 Sampel Tenaga Kerja Bagian Cerutu.....	28
4.4 Analisa Data Hasil Penelitian.....	32
4.5 Pembahasan.....	38
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	41
5.2 Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA.....	42
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1	Keadaan Responden Menurut Umur	29
2	Keadaan Responden Menurut Masa Kerja	30
3	keadaan Responden Menurut Produktivitas	30
4	Keadaan Responden Menurut Upah Bonus	31
5	Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan	32
6	Hasil Regresi Linier Berganda	35
7	Hasil Uji Multikolinieritas - Heterokedastisitas	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Hal
1	Form Pengamatan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Cerutu	44
2	Hasil Pengamatan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Cerutu	45
3	Hasil Analisa Regresi Linier Berganda	46



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf hidup suatu bangsa yang seringkali diukur dengan tinggi rendahnya pendapatan riil perkapita. Jadi tujuan pembangunan ekonomi di samping untuk menaikkan pendapatan nasional juga untuk meningkatkan produktivitas. (Irawan dan Suparmoko, 1998 : 5)

Prinsip demokrasi ekonomi sebagaimana tercantum dalam pasal 33 UUD 45, telah dijadikan sebagai landasan kuat oleh sektor swasta dalam bentuk dunia usaha untuk menciptakan iklim sehat bagi perkembangannya. Dengan begitu pembangunan ekonomi yang dilaksanakan memberikan kesempatan besar kepada masyarakat untuk mempunyai peran aktif didalamnya. (Muchtar, 1996 : 1)

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan di sertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Jadi pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD 45, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur baik materiil maupun spirituil.

Unsur manusia yang merupakan salah satu sumber daya yang ada merupakan faktor yang penting sebagai penggerak dan pengatur jalannya aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan agar perusahaan memperhatikan efektifitas dan efisiensi yang mempunyai pengaruh positif terhadap tujuan serta perkembangan perusahaan.

Sedangkan untuk menuju kearah pencapaian tujuan tersebut organisasi perusahaan harus benar-benar memberikan imbalan kepada karyawan agar mereka dapat memberikan sumbangan yang berarti pada perusahaan.

Usaha - usaha dari pihak perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain agar produktivitas kerja karyawan meningkat maka pihak perusahaan harus benar-benar mengelola dengan sebaik-baiknya sumber daya manusianya.

✓ Sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Jadi sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, yang secara fisik kemampuan bekerja di ukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja.

Sumber daya manusia tersebut mengandung aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja, dan aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan di berikan untuk produksi. Sebagaimana halnya dengan faktor - faktor produksi lain, sumber daya manusia juga sebagai faktor produksi terbatas. Dengan demikian maka bagaimana perusahaan berusaha memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik - baiknya agar dapat menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan masyarakat. Jadi penanganan masalah tenaga kerja perlu hati - hati. (Sumarsono, 2003 : 147)

Berdasarkan hal tersebut, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, harus memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan lebih betah bekerja. Apalagi dengan perkembangan masyarakat yang sedemikian pesatnya, menuntut adanya antisipasi semua sektor agar dapat mengikuti perkembangan zaman, sehingga diperlukan kemampuannya untuk tetap mempertahankan eksistensinya

✓ Perkembangan organisasi utamanya dalam mengikuti perkembangan masyarakat, tidak terlepas dari kemampuan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi tersebut. Namun demikian faktor utama dari hal tersebut adalah kemampuan dan ketrampilan dari orang-orang yang menjalankan roda perusahaan yang bersangkutan. Pandangan ini dapat mencerminkan perusahaan yang terdiri dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuannya, keharmonisan hubungan

antara atasan dan bawahan sangat diharapkan akan terwujud suatu pribadi yang selaras dengan tujuan perusahaan. Disinilah peranan pimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan, baik dalam arti mengelola sarana materiil maupun orang-orang sebagai bawahannya yang memiliki pribadi yang berbeda - beda. Walaupun dalam pengelolaan tersebut pimpinan dibantu dengan job discription yang telah baku, namun pembinaan dalam membangkitkan semangat bawahan agar mampu bekerja dan mau mengerjakan tugas-tugas yang telah ada tetap diperlukan eksistensinya. Disinilah munculnya fungsi seorang pimpinan bukan hanya sekedar mengelola materiil namun juga mampu mengelola dan membangkitkan semangatnya.

Keuntungan memang merupakan salah satu tujuan dari suatu perusahaan, tetapi apabila perusahaan hanya semata-mata mengejar laba, akibatnya akan melalaikan kebutuhan dan kemampuan pelaku perusahaan atau sumber daya manusianya, sehingga pada suatu saat kinerjanya menurun, akhirnya laba merosot bahkan bisa mengalami kerugian. Oleh karena itu harus dapat dipelihara keseimbangan antara produksi dan kemampuan produksi. Apabila budaya kerja menurun, organisasi menjadi tidak efektif dan pada akhirnya proses perkembangan organisasi akan terganggu.

✓ Rendahnya produktivitas bisa dikarenakan empat kemungkinan, yaitu antara lain kurangnya ketrampilan, pendidikan rendah, kurangnya pengalaman kerja, dan kurangnya latihan kerja didalam maupun diluar tempat kerja. Maka yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah waktu kerja yang dibutuhkan dan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan barang dan jasa.

Jadi usaha untuk memperbesar kemampuan berproduksi baik dalam hal pekerjaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidup bagi dirinya sendiri dan orang lain. Oleh karenanya pembinaan sumber daya manusia mencakup semua aspek kesehatan, pendidikan, peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, kesejahteraan dan jaminan sosial, termasuk penyediaan fasilitas perumahan dan pengangkutan bahkan pada waktu ini upaya penyediaan kesempatan kerjapun telah disetujui

sebagai salah satu usaha pengembangan sumber daya manusia yang di pandang sangat penting. (Suroto, 1992 : 14)

✓ Perlunya pengembangan sumber daya manusia Indonesia dalam rangka mencapai produktivitas tidak semata-mata ditujukan untuk mencetak tenaga kerja terampil yang siap pakai, tetapi juga bisa berarti menciptakan kerja bagi dirinya sendiri dan orang lain. Banyak yang belum memahami untuk membedakan produktivitas dan produksi. Dalam produksi harus ada kenaikan jumlah atau volume barang yang di produksi, sedangkan peningkatan produktivitas berarti mencari upaya-upaya seefisien dan seefektif mungkin untuk mencapai target produksi yang diinginkan. Peningkatan produktivitas juga berpengaruh langsung terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat. Dengan kata lain untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja diperlukan suatu pendekatan "sistem" atau pendekatan "terpadu", karena produktivitas tenaga kerja sebagai suatu sistem tidak mungkin dapat ditingkatkan tanpa dukungan subsistem yang antara lain berupa pendidikan, teknologi, iklim kerja, kesehatan dan tingkat upah minimum. (Soekemi.S, 1988 : 7.29)

✓ Kelambanan pertumbuhan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana para manager dan para pekerja memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggung jawab secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka ke dalam kualitas dan produktivitas. (A. Dale Timpe, 2000 : 3)

Dewasa ini, apabila para pekerja tidak menjadi sebagai apa mereka seharusnya atau etika kerja sedang menurun sehingga produktivitas tidak memadai. Banyak tuduhan yang tidak adil ditujukan kepada para manager yang sekarang tidak mempunyai dorongan kewiraswastaan dan wawasan teknologi yang kuat. Tapi secara mendasar, faktor penyebabnya adalah tidak adanya tujuan moral pada setiap pribadi pelaksana itu sendiri yang akhirnya sampai pada organisasi-organisasi secara menyeluruh. ✓ Jadi upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas tanpa suatu tanggung jawab yang tulus terhadap tujuan-tujuan yang akan dicapai dan dukungan kepemimpinan serta budaya organisasi secara menyeluruh, maka tidak akan tercapai. (A. Dale Timpe, 2000 : 3)

Sejalan dengan pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan Pemerataan dan keadilan di segala bidang yang mana salah satunya adalah untuk kemajuan dan peningkatan taraf hidup masyarakat, di samping itu pembangunan nasional juga merupakan suatu proses adanya pencapaian tatanan hidup masyarakat yang lebih baik.

Salah satu modal dasar dari pembangunan nasional adalah penduduk yang besar jumlahnya sebagai sumberdaya manusia yang potensial dan produktif. Karena dengan jumlah yang penduduk besar serta telah tersedianya tenaga kerja yang besar pula maka ini merupakan suatu keberuntungan yang besar bagi bangsa.

Sebagai bagian dari pembangunan nasional maka pembangunan di bidang ini merupakan bagian dari upaya pembangunan sumberdaya manusia yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia dalam rangka untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur.

Menyadari bahwa sebagian penduduk Indonesia bertempat tinggal dipedesaan, yang rata-rata hanya mengenyam pendidikan sampai SLTP, maka alangkah baiknya jika sumberdaya pedesaan ini dikembangkan potensinya untuk berperan serta dalam ketenagakerjaan. Karena tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional, untuk itu tenaga kerja yang merupakan potensi perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitasnya. Koperasi karyawan Kartanegara pada PTPN X (persero) yang terletak di desa Candijati kecamatan Arjasa kabupaten Jember, merupakan salah satu wujud kepedulian dari PT Perkebunan untuk memanfaatkan dan memberdayakan sumber - sumber daya yang ada di wilayah tersebut, baik sumberdaya alam yang berupa tembakau maupun sumberdaya manusianya.

Tenaga kerja bagian cerutu yang sejak awal tahun 2004 tinggal 100 orang ini, mempunyai umur, masa kerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Apalagi dengan adanya sistem upah bonus yang diberikan oleh perusahaan yang masing - masing individu akan menerima upah yang berbeda. Dengan demikian, produktivitas masing - masing tenaga kerja juga akan berbeda. Karena dalam kenyataanya setiap tenaga kerja mempunyai daya tangkap dan

tingkat ketrampilan yang bervariasi. Ada tenaga kerja yang cepat mahir dengan waktu belajar yang sangat singkat dan ada pula yang tingkat kemahirannya di tempuh dengan waktu belajar yang lama. Selain itu seseorang yang umurnya semakin tua produktivitasnya semakin menurun karena kondisi fisiknya sudah mulai melemah. Sedangkan penerapan upah bonus dimaksudkan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktivitasnya semakin tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam pelaksanaan kegiatan pembuatan cerutu yang sejak awal tahun 2004 sampai sekarang tinggal 100 orang ini, masing-masing tenaga kerja mempunyai umur dan masa kerja yang berbeda, apalagi dengan upah bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan. Dengan demikian masing-masing produktivitas tenaga kerja juga akan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu dilakukan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut : “ Seberapa besar pengaruh umur, masa kerja dan upah bonus terhadap produktivitas tenaga kerja bagian Cerutu pada koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) desa Candijati Arjasa kabupaten Jember?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh umur, masa kerja dan upah bonus terhadap produktivitas tenaga kerja bagian Cerutu pada koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) desa Candijati kecamatan Arjasa kabupaten Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Sebagai bahan referensi terhadap penelitian berikutnya yang serupa.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan mengenai upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada industrinya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai pengaruh umur dan masa kerja terhadap produktivitas pekerja wanita sortasi tembakau Na Oogst pada gudang PT. Ledokombo di desa Grujukan Kidul kecamatan Grujukan kabupaten Bondowoso tahun 2002 oleh Era Mediana menunjukkan bahwa variabel umur (X_1) dan masa kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan pada produktivitas setiap orang per hari (uji F sebesar 42,174 dengan tingkat signifikansi 0,000). Koefisien regresi secara individu menunjukkan bahwa masa kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas setiap orang per hari (uji t sebesar 7,500 dengan tingkat signifikansi 0,000), sedangkan umur (X_1) tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Ekowati tahun 1998 tentang pengaruh lama kerja dan curahan jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri kecil tas di desa Kalisampurno kecamatan Tanggulangin kabupaten Sidoarjo yang menunjukkan hasil bahwa secara bersama-sama nilai f hitung sebesar 79,683 dan nilai F hitung ini ternyata lebih besar dari F tabel yaitu 3,26. Sedangkan uji koefisien regresi secara parsial menunjukkan baik variabel bebas lama kerja (X_1) maupun variabel bebas curahan jam kerja (X_2) memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 12,589 untuk variabel bebas (X_1) dan 8,934 untuk variabel bebas (X_2). Hasil penelitian juga menunjukkan sumbangan lama kerja dan curahan jam kerja terhadap naik turunnya produktivitas tenaga kerja cukup besar yaitu 81,158%.

Dengan demikian dapat dikaitkan antara penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Era Mediana dengan penelitian yang sekarang adalah bahwa variabel yang digunakan yakni produktivitas (Y) sebagai variabel terikat, umur (X_1) dan masa kerja (X_2) sebagai variabel bebas adalah sama, bedanya terletak pada daerah penelitian dan dalam penelitian yang sekarang terdapat penambahan satu variabel bebas yaitu upah bonus (X_3). Sedang kaitan antara penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Ekowati dengan penelitian yang sekarang adalah bahwa variabel yang digunakan adalah sama yakni produktivitas (Y) sebagai variabel terikat dan lamanya jam kerja sebagai variabel bebas, yang dalam penelitian yang sekarang lamanya jam kerja dimaksudkan sebagai masa kerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada daerah penelitiannya dan variabel bebas lain yang digunakan yakni curahan jam kerja pada penelitian sebelumnya, dan umur serta upah bonus sebagai variabel bebas. Kemudian diantara kedua penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang sama - sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Produksi

Produksi diartikan sebagai penggunaan atau pemanfaatan sumberdaya yang mengubah komoditi menjadi komoditi lain yang sama sekali berbeda, baik dalam pengertian apa dan dimana atau kapan komoditi itu dialokasikan, maupun dalam pengertian apa yang dapat dikerjakan oleh konsumen terhadap komoditi itu. Jadi dapat disimpulkan bahwa produksi merupakan konsep arus, yang artinya produksi merupakan kegiatan yang diukur sebagai tingkat output per unit. Sedangkan outputnya sendiri senantiasa diasumsikan konstan kualitasnya. Jadi peningkatan produksi adalah peningkatan tiap output yang mengasumsikan faktor – faktor lain yang sekiranya berpengaruh tidak berubah sama sekali (konstan). (Miller dan Meiners, 1997 : 250)

Didalam fungsi produksi, definisi fungsi produksi adalah suatu skedul atau persamaan matematis yang menggambarkan jumlah output maksimum yang dapat dihasilkan dari suatu faktor produksi tertentu dan pada tingkat teknologi tertentu. (Sudarman, 1997 : 89)

Secara matematis fungsi produksi dapat dituliskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut. (Sukirno, 1994 : 194)

$$Q = F(K, L, R, T)$$

Dimana :

K : Jumlah stock modal

- L : Jumlah tenaga kerja
R : Kekayaan alam
T : Tingkat teknologi yang digunakan
Q : Jumlah produk yang dihasilkan oleh berbagai jenis faktor produksi

Maksud persamaan diatas adalah bahwa tingkat produksi suatu barang tergantung pada jumlah modal, jumlah tenaga kerja, jumlah kekayaan alam dan jumlah tingkat teknologi yang digunakan. Jumlah produksi yang berbeda – beda dengan sendirinya akan memerlukan berbagai faktor produksi tersebut dengan jumlah yang berbeda – beda juga. Tetapi disamping itu, untuk tingkat produksi tertentu juga dapat digunakan gabungan faktor produksi yang berbeda. Dengan membandingkan berbagai gabungan faktor produksi – faktor produksi untuk menghasilkan sejumlah barang tertentu dapatlah ditentukan gabungan faktor produksi yang paling ekonomis untuk memproyeksikan sejumlah barang tersebut.

Dalam bentuk grafis fungsi produksi merupakan kurva melengkung dari kiri bawah kekanan atas yang setelah sampai titik tertentu kemudian berubah arah sampai titik maksimum dan kemudian turun kembali.

Tujuan dari setiap usaha adalah untuk mengolah input menjadi output. Model yang menghubungkan antara input atau output dirumuskan dalam bentuk fungsi produksi. Analisis fungsi produksi sering dilakukan oleh para peneliti karena mereka menginginkan informasi bagaimana sumberdaya yang terbatas seperti tanah, tenaga kerja, modal dan lain - lainnya dapat dikelola dengan baik agar produksi maksimal dapat diperoleh. (Soekartawi, 1993 : 157)

Fungsi produksi adalah hubungan perimbangan antara hasil produksi total di satu pihak dan dipihak lain suatu kombinasi sarana – sarana produksi yang digunakan dalam proses produksi. (Soekartawi, 1993 : 173)

Dalam fungsi produksi berlaku hukum pertambahan hasil yang semakin berkurang (The law of diminishing return), yang menyatakan bahwa jika semua input adalah konstan sedangkan sebuah input dapat berubah – ubah, maka setelah mengalami titik tertentu tambahan output total yang dihasilkan dari setiap unit tambahan input variabel akan menurun. Dan faktor produksi yang akan diubah jumlahnya (tenaga kerja) terus – menerus ditambah, semakin banyak

pertambahannya setelah mencapai suatu tingkat tertentu produksi tambahan akan semakin berkurang dan akhirnya mencapai nilai negatif dan ini menyebabkan pertambahan produksi total semakin lambat dan akhirnya mencapai tingkat maksimal dan akan menurun. Dengan demikian pada hakekatnya hukum hasil lebih yang semakin berkurang menyatakan bahwa perkaitan diantara tingkat produksi dan jumlah tenaga kerja yang digunakan dapat dibedakan dalam tiga tahap yaitu : (Miller dan Meiners, 1997 : 270)

1. Tahap pertama adalah produksi total mengalami pertambahan yang semakin cepat.
2. Tahap kedua adalah produksi total pertambahannya semakin lama semakin kecil.
3. Tahap ketiga adalah produksi total pertambahannya semakin lama semakin berkurang.

2.2.2 Produktivitas Tenaga Kerja

Pada hakekatnya produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental demikian ini, akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu didalam mengembangkan diri, dan meningkatkan kemampuan kerja, oleh karena itu didalam usaha mencapai apa yang diinginkannya hendaknya terlebih dahulu harus ada upaya yang bersifat pengorbanan, sehingga didalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber dayanya yang ada pada kurun waktu tertentu. (Sumarsono, 2003 : 40).

Perkataan produktivitas muncul pertama kali pada tahun 1966 dalam suatu masalah yang disusun oleh sarjana ekonomi Perancis yang bernama "Quesnay"(pendiri aliran fisiokrat), tetapi menurut Walter Aigner, dalam karyanya "Motivation and Awareness", filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak mulai peradaban manusia, karena makna dari produktivitas adalah

keinginan serta upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. (Sumarsono, 2003 : 40)

Beberapa pengertian produktivitas berdasarkan Dinas Perburuhan Jatim, 1994 : 5

1. Menurut OCED (Organization for Economic Cooperation and Development) bahwa productivity is equal to outputs divided by one of its production elements. Pada dasarnya produktivitas adalah output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan.
2. Menurut ILO (International Labour Organization) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkannya. Elemen-elemen produksinya tersebut berupa tanah, kapital, buruh.
3. Menurut European Productivity Agency (EPA), menyatakan bahwa produktivitas adalah tingkat efektivitas pemanfaatan setiap elemen produktivitas.
4. Menurut Vinay Goel yang termuat dalam "Toward Higher Productivity" menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan yang dipakai dalam waktu tertentu.
5. Menurut Paul Malii, produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan, bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil - hasil.
6. Menurut OCED (Organization for Economic Cooperation and Development) bahwa productivity is equal to outputs divided by one of its production elements. Pada dasarnya produktivitas adalah output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan. (Sumarsono, 2003 : 45)

Dengan kata lain, produktivitas merupakan ukuran dari kemampuan baik individu atau kelompok maupun dari organisasi perusahaan untuk menghasilkan sesuatu produk atau jasa dalam kondisi dan situasi tertentu. Berdasarkan batasan yang terakhir ini, produktivitas dapat dibedakan menjadi berbagai tingkat, baik tingkat individu (tenaga kerja), tingkat satuan kelompok kerja maupun tingkat

organisasi perusahaan (produktivitas dari sub sistem, sistem, suprasistem). (Soekemi, 1988 : 7.30)

Produktivitas merupakan suatu konsep yang berorientasi pada tenaga kerja, sehingga untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi agar dicapai produktivitas yang lebih baik, sumberdaya manusia harus diaktivkan, dimotivasi dan dibina untuk mencapai sasaran strategis suatu perusahaan. Adapun unsur - unsur dari produktivitas itu meliputi :

1. Mesin dengan peralatannya
2. Tenaga kerja
3. Bahan mentah dan barang setengah jadi untuk berproduksi
4. Uang tunai sebagai modal kerja

Pengertian secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda, peningkatan produksi menunjukkan perubahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut.

Peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu:

1. Jumlah produksi yang sama diperoleh dengan menggunakan sumberdaya yang lebih sedikit
2. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang kurang
3. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang sama
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumberdaya yang relatif kecil

Sumberdaya masukan bisa terdiri atas beberapa faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumberdaya manusia sendiri. Produktivitas masing-masing faktor produksi tersebut dapat dilakukan secara bersama - sama maupun secara berdiri sendiri. Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan

produktivitas faktor - faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memmanfaatkannya.

Dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

1. Kualitas dan Kemampuan

Kualitas dan kemampuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas.

Latihan kerja melengkapi pekerja dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Bagi pengusaha, program dan penyediaan fasilitas latihan merupakan investasi berharga yang hasilnya diperoleh kembali dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan produktivitas tersebut akan memberikan kemungkinan yang lebih besar bagi pengusaha untuk memperbaiki pengupahan karyawan yang kemudian akan mendorong kegairahan semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pekerja adalah motivasi, etos kerja dan sikap mental. Pemupukan motivasi, etos dan sikap kerja yang berorientasi pada produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi. Kemampuan fisik pekerja memerlukan perhatian pengusaha, terutama karena tingkat upah yang rendah sehingga pemenuhan gizi dan kesehatan juga terbatas.

2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi :

1. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
2. Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

Perbaikan-perbaikan dibidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga perbaikan - perbaikan dibidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi dan meningkatkan kemampuan fisik karyawan, dengan tingkat upah dan jaminan sosial yang lebih baik semakin banyak anggota keluarga terutama ibu - ibu yang masuk pasar kerja. Adanya kepastian dan jaminan yang akan diperoleh hingga hari tua, merupakan daya pendorong yang besar untuk peningkatan produktivitas kerja.

3. Supra Sarana

Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber - sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Hubungan antara pengusaha dan pekerja juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Kemampuan manajemen menggunakan sumber - sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi - fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang - orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat serta mneciptakan kondisi kerja yang nyaman.

Pendekatan lain, bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mempengaruhi kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

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

Efektifitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektifitas, maka terjadi peningkatan efektifitas tetapi efisiensinya belum tentu meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas, produktivitas memiliki rumus : (Husein Umar, 2000 : 9)

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

2.2.3 Keputusan Wanita Untuk Bekerja

Keputusan kerja adalah suatu keputusan yang mendasar tentang bagaimana menghabiskan waktu. Salah satu cara yang digunakan oleh seseorang untuk menghabiskan waktu luangnya adalah dengan kegiatan – kegiatan yang menyenangkan. Cara lain yang lebih utama adalah ketika seseorang menggunakan waktunya untuk bekerja. Seseorang dapat bekerja disekitar rumah, mengadakan semacam produksi rumah tangga. Alternatif lain, seseorang dapat bekerja untuk di upah dan seseorang tersebut mencari uang untuk membeli makanan, beras, pakaian dan kebutuhan anak. (Sumarsono, 2003 : 14)

Jika dilihat dari siklus perjalanan hidup seseorang, umur wanita yang masih muda belum stabil. Kebanyakan dari mereka belum punya tanggung jawab keluarga sehingga dorongan aktif dipasar kerja agak tinggi. Hal ini sangat berbeda dengan keputusan bagi wanita yang sudah berkeluarga. Keputusan wanita untuk bekerja didasarkan pada keputusan yang ada dalam keluarga. Seorang wanita tidak dapat mengambil keputusan sendiri untuk bekerja, karena hal itu menyangkut tanggung jawabnya sebagai pengurus rumah tangga. (Afrida, 2003 : 74)

2.2.4 Teori Upah Produktivitas

Produktivitas merupakan acuan pokok bagi pihak perusahaan dalam menentukan upah. Dari kacamata tenaga kerja dianggap sebagai sumber penghasilan pokok atau disebut human income. Sebagai sumber pendapatan, tenaga kerja ingin agar upah mencukupi. Oleh karena itu, tenaga kerja pun mempunyai konsep tersendiri tentang seberapa tinggi tingkat upah sebaiknya. Pertama, tingkat upah perlu mencukupi kebutuhan dan yang kedua tingginya diinginkan agar sesuai dengan harapan ekonomis. Kebutuhan hidup seseorang biasanya tidak hanya harus mencukupi bagi kebutuhan bagi dirinya sendiri, melainkan juga untuk seluruh anggota rumah tangganya. (Afrida, 2003 : 155)

Faktor yang juga menjadi pertimbangan untuk menentukan upah adalah bahwa upah harus sepadan dengan output yang diberikan, yang dihitung menurut waktu atau yang disebut dengan sistem borongan berdasarkan pada produktivitasnya. Hal ini karena produktivitas merupakan sumber yang dapat menambah pendapatan perusahaan, maka bila produktivitas naik upah juga harus naik juga. (Afrida, 2003 : 156)

2.2.5 Hubungan Antara Produktivitas dan Usia Kerja

Semakin lanjut usia seseorang diatas usia produktif (15 - 50 tahun), pada suatu titik puncak tertentu, maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang apalagi dengan pemberian upah yang rendah dan pemberian gizi serta kesehatan yang terbatas, secara otomatis produktivitas kerja menurun. Hal ini sangat besar kemungkinan harus dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. (Simanjutak.P, 2002 : 39)

Tetapi bila dikaitkan dengan kepuasan kerja, semakin lanjut usia seseorang tingkat kepuasan kerjanya semakin tinggi. Berikut berbagai alasan yang sering dikemukakan dalam menjelaskan fenomena tersebut :

1. Bagi karyawan yang sudah lanjut usia, makin sulit memulai karier baru ditempat lain.

2. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita.
3. Gaya hidup yang sudah mapan
4. Adanya ikatan batin dan tali persaudaraan antara yang bersangkutan dengan rekan - rekan organisasi

2.2.6 Hubungan Antara Produktivitas dan Masa Kerja

Dalam proses industrialisasi dan pembangunan, kemampuan teknologi yang memadai akan mampu mengejar ketinggalan. Proses industrialisasi sangat membutuhkan akumulasi sumberdaya manusia yang terdiri dari kemampuan manusia seperti keahlian, pengalaman dan pengetahuan yang ada dalam diri manusia. Salah satu pendekatan yang umum adalah membedakan tiga tipe kemampuan yaitu kemampuan produksi, inovasi dan akumulasi.

Kemampuan produksi terdiri dari keahlian dan pengetahuan, yaitu sebagai sumberdaya yang dibutuhkan untuk menjalankan praktek dan proses secara efisien untuk memproduksi produk yang telah ada. Kemampuan inovasi terdiri dari keahlian dan pengetahuan sumberdaya yang dibutuhkan perusahaan untuk memperluas fasilitas produksi. Dalam proses akumulasi, kemampuan sumberdaya manusia tidaklah terjadi sekaligus melainkan melalui proses yang bertahap dan komulatif. Secara umum kegiatan tersebut bermula dari kegiatan rutin yang sederhana dimana pembelajaran didasarkan pada pengalaman sampai pada kegiatan adaptasi dan imitasi yang kompleks, yang membutuhkan fungsi pencatatan sampai pada kegiatan yang paling inovatif yang didasarkan pada hasil riset yang formal.

Pertimbangan masa kerja secara teoritik menunjukkan pengaruh yang positif terhadap peningkatan pendapatan. Asumsi dasar yang digunakan adalah semakin banyak pengalaman kerja seseorang akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Sehingga akan menyebabkan hasil yang memuaskan. Karena pengalaman kerja serta tingkat pengetahuan yang lebih banyak, memungkinkan seseorang akan lebih produktif, bila dibandingkan dengan yang relatif pengalaman kerjanya kurang.

Masa kerja yang dilakukan dalam pekerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan baik secara horizontal berarti memperluas aspek - aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui. Peningkatan secara vertikal berarti memperdalam mengenai suatu bidang tertentu. Bila latihan seperti itu dilakukan dengan penggunaannya dalam pekerjaan sehari - hari maka dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas seseorang juga berbanding lurus dengan jumlah dan lamanya latihan yang diperoleh. (Bedchi. A, 2002 : 17)

2.2.7 Hubungan Antara Produktivitas dan Upah

Didalam pemberian kompensasi, kita perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti segala sesuatu dibagi sama rata tetapi keadilan mesti dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itulah yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu pekerjaan. Input dari suatu pekerjaan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku pekerjaan tersebut. Semakin tinggi yang dihasilkan dalam pekerjaan tersebut semakin tinggi pula upah yang akan diterima.

Rasa keadilan ini sangat dirasakan oleh para karyawan, karena bila A dan B menghasilkan pekerjaan yang berbeda antara satu sama lain kemudian mendapat upah yang sama besar maka hal ini akan menyebabkan produktivitas kerja menurun, sehingga timbul anggapan bahwa sudah capek-capek kerja tetapi tidak dihargai sama sekali oleh pihak yang mempekerjakan, dan dampak dari hal ini perusahaan pun akan mengalami kerugian.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan telaah penelitian sebelumnya dan teori yang ada, maka dapat ditarik hipotesis bahwa umur, masa kerja dan upah bonus berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) desa Candijati Arjasa kabupaten Jember.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode eksplanatori yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua buah variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yakni pengaruh umur, masa kerja dan upah bonus terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi kartanegara PTPN X (persero) desa Candijati kecamatan Arjasa kabupaten Jember. (Faisal, 1989 : 21)

3.1.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pengaruh umur, masa kerja dan upah bonus terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi karyawan kartanegara PTPN X (persero) desa Candijati kecamatan Arjasa kabupaten Jember.

3.1.3 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) desa Candijati kecamatan Arjasa kabupaten Jember, dengan jumlah 100 orang tenaga kerja pada tahun 2005.

3.2 Metode Pengambilan Sampel

Dalam pengambilan sampel menggunakan tehnik simple random sampling, yaitu pengambilan sampel dimana setiap unsur dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Kaitannya dengan jumlah pengambilan sampel dalam populasi, Arikunto mengatakan bahwa, populasi yang jumlahnya kurang dari 100, sampelnya bisa diambil sebagian saja dari populasi yang ada karena sudah dianggap mewakili populasi, dan untuk

populasi yang lebih dari 100, sampel penelitiannya 10 % -15 % atau 20 % - 25 %.
(Arikunto, 2002 : 112)

Dengan demikian, karena dalam penelitian ini populasinya hanya 100 orang, maka sampelnya diambil sebagian dari populasi yang ada, yaitu 50 orang tenaga kerja bagian cerutu yang diambil secara acak.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer : Data yang diperoleh dengan observasi langsung pada produktivitas tenaga kerja bagian cerutu selama satu jam per orang. Dan dengan tanya jawab langsung pada objek yang menjadi sampel dalam penelitian, atas dasar pertanyaan yang telah disiapkan.
2. Data Sekunder yaitu : Dengan mencari data dan mempelajari laporan - laporan yang ada di koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) Arjasa Jember

3.4 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh umur, masa kerja dan upah bonus terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) desa Candijati kecamatan Arjasa kabupaten Jember, digunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :
(Gujarati, 2000 : 91)

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

Sedangkan upah bonus memakai variabel dummy, dengan memasukkan variable dummy pada persamaan tersebut diperoleh model regresi sebagai berikut:
(Gujarati, 2000 : 264)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3D + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas tenaga kerja bagian cerutu

b₀ = Konstanta

b_1 = Besarnya pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu

b_2 = Besarnya pengaruh masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu

b_3 = Besarnya pengaruh upah bonus terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu

X_1 = Umur

X_2 = Masa kerja

X_3 = Upah bonus

Produktivitas lebih dari 40 batang cerutu perhari, upah bonusnya = Rp 50,-/ batang cerutu

Produktivitas kurang dari 40 batang cerutu perhari, upah bonusnya = 0

e = Kesalahan pengganggu

Kemudian diaplikasikan dalam variabel upah bonus (D)

Variabel dummy (D) upah bonus untuk produktivitas lebih dari 40 batang cerutu perhari = Rp 50,-/batang

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3(50)$$

$$Y = (b_0 + b_3) + b_1X_1 + b_2X_2$$

Variabel dummy (D) upah bonus untuk produktivitas kurang dari 40 batang cerutu perhari = 0

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3(0)$$

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk menguji pengaruh variabel bebas umur, masa kerja dan upah bonus terhadap variabel terikat produktivitas digunakan uji statistik dan uji ekonometrika sebagai berikut :

3.4.1 Uji Statistik

1. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F sebagai berikut :

(Gujarati, 2000 : 120)

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

Dimana : R^2 = Koefisien determinan

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Perumusan hipotesis adalah :

1. $H_0 = b_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara bersama-sama variabel bebas umur, masa kerja dan upah bonus tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja bagian cerutu
2. $H_a = b_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama variabel bebas umur, masa kerja dan upah bonus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja bagian cerutu.

Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

1. Jika probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas umur, masa kerja dan upah bonus terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja bagian cerutu.
2. Jika probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas umur, masa kerja dan upah bonus terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja bagian cerutu.

Untuk mengukur besarnya sumbangan dari X_1 , X_2 , X_3 terhadap variabel Y digunakan analisis koefisien determinasi berganda (Gujarati, 2000 : 99)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum y X_1 + b_2 \sum y X_2 + b_3 \sum y X_3}{E_y^2}$$

Kriteria Pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai R^2 hampir mendekati 1, maka prosentase variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y besar
2. Apabila nilai R^2 mendekati 0, maka prosentase variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel Y tidak ada.

2. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan uji t (t-test) dengan rumus (Gujarati, 2000 : 114)

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Dimana : b_1 = Koefisien regresi

Sb_1 = Standar error deviasi

Perumusan Hipotesis adalah :

1. $H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas umur, masa kerja dan upah bonus terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja bagian cerutu.
2. $H_a = b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas umur, masa kerja dan upah bonus terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja bagian cerutu.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas umur, masa kerja dan upah bonus terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja bagian cerutu
2. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas umur, masa kerja dan upah bonus terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja wanita bagian cerutu.

3.4.2 Uji Ekonometrika

1. Uji Multikolenieritas

Multikolenieritas adalah suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolenieritas digunakan apabila terdapat hubungan yang sempurna diantara beberapa variabel yang menjelaskan dalam semua model regresi. Pengujian dilakukan dengan uji Klein yaitu dengan cara melakukan regresi sederhana antar variabel bebas dengan menggunakan salah satunya sebagai variabel terikat, selanjutnya nilai R^2 masing-masing regresi sederhana tersebut dibandingkan dengan nilai R^2 hasil regresi berganda. Apabila nilai R^2 masing-masing regresi sederhana lebih kecil dari hasil regresi berganda maka model tersebut tidak ada multikolenieritas. (Gujarati, 2000 : 163)

2. Uji Heterokedastisitas

Digunakan untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glesjer, sebagai berikut : (Gujarati, 2000 : 483)

1. Melakukan regresi variabel terikat Y terhadap semua variabel penjelas (X_1) dan memperoleh nilai residual ($|e|$);
2. Melakukan regresi dari nilai absolut residual ($|e|$) terhadap X_1 yang mempunyai hubungan erat dengan $\delta^2\mu$ dengan bentuk regresi sebagai berikut : $|e| = \partial_0 + \partial_1 X_1 + \mu_1$;
3. Menentukan ada tidaknya heterokedastisitas dalam uji statistik, untuk menguji hipotesis : $H_0: \partial_1 = 0$ dan $H_1: \partial_1 \neq 0$

Kriteria Pengujiannya adalah :

1. Apabila probabilitas $t_{hitung} < 0,05$, maka dalam model terjadi heterokedastisitas
2. Apabila probabilitas $t_{hitung} > 0,05$, maka dalam model tidak terjadi heterokedastisitas

3.5 Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya

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

- a. Produktivitas kerja adalah Jumlah hasil batang cerutu setiap tenaga kerja wanita bagian cerutu dalam satu hari, ukurannya adalah batang perhari.
- b. Umur adalah usia tenaga kerja pada saat bekerja di tempat kerjanya, ukurannya adalah tahun
- c. Upah bonus adalah Pendapatan tambahan yang diterima tenaga kerja bagian cerutu sebagai imbalan dari input yang telah dikeluarkan lebih dari standar yang ditentukan oleh koperasi karyawan kartanegara PTPN X (persero), ukurannya adalah rupiah (Rp). Jika dalam 7 jam kerja standard yang harus dihasilkan setiap tenaga kerja adalah 40 batang, upah perbulannya sebesar Rp 300.000,-. Tetapi jika dapat menghasilkan lebih dari 40 batang, upah bonusnya sebesar Rp 50,- per batang.
- d. Masa kerja adalah lamanya kerja para tenaga kerja di koperasi karyawan Kartanegara bagian cerutu sejak awal mulai bekerja sampai sekarang, ukurannya adalah tahun.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Koperasi Karyawan Kartanegara PTPN X (persero)

Koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) berkedudukan di desa Candijati Kecamatan Arjasa Kabupaten Jember. Pemilihan lokasi ini dengan pertimbangan bahwa kawasan Candijati sangat dekat dengan daerah - daerah penghasil tembakau sehingga sangat potensial untuk perkembangan industri cerutu, selain itu sarana untuk pengangkutan bahan baku tembakau dan hasil produksinya yang berupa cerutu sangat lancar keberbagai kota tujuan di Indonesia.

Koperasi karyawan ini didirikan oleh para karyawan PPN Tembakau Besuki V pada tahun 1968 dengan nama koperasi serba usaha kartanegara (karyawan tembakau negara). Kemudian setelah penggabungan PPN Tembakau Besuki V dan PPN Tembakau Besuki VI, koperasi tersebut diteruskan dengan badan hukum nomor 5481/B/II/72 tanggal 17 Desember 1968. Pada tahun 1997 diadakan perubahan akte dengan nama koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero).

Dalam perkembangannya, koperasi karyawan Kartanegara yang sejak didirikannya hanya bergerak dibidang simpan pinjam, kemudian berkembang menjadi koperasi serba usaha yang membuka pertokoan (pengadaan bahan pokok/konsumsi bagi para karyawan, penjualan barang - barang elektronik, pakaian, kredit sepeda motor) dan Jasa (simpan pinjam, persewaan transportasi, cuci mobil, persewaan gedung olahraga, wartel, persewaan komputer, jamu ibu). Kemudian sekitar tahun 1980-an mengembangkan usahanya dibidang pembuatan cerutu untuk di jual kepada umum, yang sebenarnya usaha tersebut sudah dirintis sejak tahun 1970-an tetapi belum secara komersial. Sekitar tahun 1980-an produksi cerutu dimulai dengan jenis-jenis yaitu Sof Filler (Argopuros, Bali Cs), Small Cigar (Macho, Macho Filter, macho Jepang, Alcapone) dan Long Filler (Md dan Lahvus), yang sekarang berkembang dengan merk-merk baru yaitu Bali

Djanger, Bali Legong, Bali Barong, Bali Kecak, Argopuros Kt-10, Macho golf, MD Robusta dsb, dimana merk - merk ini semula diproduksi oleh kopersai karyawan PTP XIX Klaten, yang dialihkan ke koperasi karyawan Kartanegara Jember.

Dalam memproduksi cerutu ini, pabrik mempekerjakan tenaga kerja dengan jumlah yang dibutuhkan. Bila permintaan cerutu banyak, tenaga kerja yang diserap juga banyak tetapi jika permintaan cerutu menurun maka tenaga kerja yang dibutuhkan juga sedikit, sehingga terjadi pengurangan tenaga kerja. Manajer cerutu dalam mengawasi tenaga kerjanya dibantu oleh para mandor yang sudah terdidik dan terlatih dalam bidang pekerjaannya. Pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga kerja tersebut dalam hal kualitas hasil cerutu, ketelitian, kecepatan dsb. Cerutu-cerutu yang dihasilkan sebelum dilakukan pengemasan, terlebih dahulu disimpan dalam gudang pemanasan untuk diberi pengobatan agar tidak kemasukan hama tembakau "Lasioderma SP" yaitu dengan cara ditutup selama 3x24 jam dan harus kedap suara.

Tenaga kerja yang ada dibagian cerutu adalah tenaga kerja wanita kecuali managernya.

4.2 Upah Tenaga Kerja

Tenaga kerja bagian cerutu koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) merupakan tenaga kerja tetap dengan sistem upah bonus dan dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Jam kerja yang diberikan adalah 7 jam dengan 2x istirahat, dengan rincian sebagai berikut :

06.00-08.30 jam kerja

08.30-09.00 istirahat

09.00-11.30 jam kerja

11.30-12.00 istirahat

12.00-14.00 jam kerja

Dengan sistem upah bonus tersebut, setiap tenaga kerja akan menerima upah yang berbeda antara yang satu dengan yang lain karena tergantung pada produktivitasnya. Jika tenaga kerja dapat menghasilkan 40 batang cerutu per hari

upah yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah Rp 300.000,- per bulan, tetapi jika dapat menghasilkan lebih dari 40 batang per hari, upah bonusnya adalah Rp 50,- per batang. Diantara tenaga kerja tersebut, perusahaan menunjuk beberapa orang yang diberi tugas untuk melatih tenaga kerja baru, yang disebut dengan kordinator atau biasa dikenal dengan sebutan “embok”, penunjukan tersebut berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- Masa kerjanya lebih lama dibanding pekerja yang lain.
- Mempunyai kemampuan kerja yang lebih dari yang lain.
- Mempunyai kedisiplinan yang lebih dari yang lain, dsb

Tetapi kordinator yang terpilih sebagai pelatih tersebut, tidak berarti mendapat keistimewaan daripada yang lain, perusahaan tidak memberikan upah yang berbeda, upah mereka sama tergantung kapasitas barang yang dihasilkan. Apabila tenaga kerja lambat dalam bekerja atau produktivitasnya rendah maka akan dapat teguran dari koordinator sehingga tenaga kerja tersebut berusaha meningkatkan produktivitasnya karena malu mendapat teguran dihadapan tenaga kerja yang lain.

4.3 Sampel Tenaga Kerja Bagian Cerutu.

1. Keadaan Responden Menurut Umur

Untuk mengetahui keadaan responden menurut umur pada koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa, dari sampel sebanyak 50 orang, umur mereka berkisar antara 18 tahun sampai dengan 57 tahun yang terhitung sejak mereka bekerja sampai tahun 2005. Sebagian besar mereka bekerja pada tingkat umur terendah yaitu antara 18 tahun sampai dengan 27 tahun sebanyak 22 orang atau 44 %. Sedangkan yang bekerja pada tingkat umur tertinggi antara 48 tahun sampai 57 tahun hanya 3 orang atau 6 %. Umur tenaga kerja tersebut tergolong dalam kelompok umur produktif yaitu antara umur 25 - 50 tahun, yang dianggap mempunyai kemampuan fisik yang masih prima dalam meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa, dari sampel sebanyak 50 orang, umur mereka berkisar antara 18 tahun sampai dengan 57 tahun yang terhitung sejak mereka bekerja sampai tahun 2005. Sebagian besar mereka bekerja pada tingkat umur terendah yaitu antara 18 tahun sampai dengan 27 tahun sebanyak 22 orang atau 44 %. Sedangkan yang bekerja pada tingkat umur tertinggi antara 48 tahun sampai 57 tahun hanya 3 orang atau 6 %. Umur tenaga kerja tersebut tergolong dalam kelompok umur produktif yaitu antara umur 25 - 50 tahun, yang dianggap mempunyai kemampuan fisik yang masih prima dalam meningkatkan produktivitasnya.

Tabel 1 : Jumlah responden menurut umur di koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) tahun 2005

No	Umur (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Prosentase (%)
1	18-27	22	44
2	28-37	15	30
3	38-47	10	20
4	48-57	3	6
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer diolah, 2005

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa, dari sampel sebanyak 50 orang, umur mereka berkisar antara 18 tahun sampai dengan 57 tahun yang terhitung sejak mereka bekerja sampai tahun 2005. Sebagian besar mereka bekerja pada tingkat umur terendah yaitu antara 18 tahun sampai dengan 27 tahun sebanyak 22 orang atau 44 %. Sedangkan yang bekerja pada tingkat umur tertinggi antara 48 tahun sampai 57 tahun hanya 3 orang atau 6 %. Umur tenaga kerja tersebut tergolong dalam kelompok umur produktif yaitu antara umur 25 - 50 tahun, yang dianggap mempunyai kemampuan fisik yang masih prima dalam meningkatkan produktivitasnya.

2. Keadaan Responden Menurut Masa Kerja

Untuk mengetahui keadaan responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa masa kerja tenaga kerja berkisar antara 1 sampai 10 tahun. Sampel terbanyak dalam masa kerja selama 1 sampai 5 tahun, yaitu sebanyak 42 orang atau 84 %. Semakin lama masa kerjanya maka semakin cepat dan tepat dalam menghasilkan batang cerutu, karena sudah menguasai pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja juga mempunyai pengaruh penting dalam hal pembuatan cerutu, karena pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah.

Tabel 2 : Jumlah responden menurut masa kerja di koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) Tahun 2005

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Prosentase (%)
1	1-5	42	84
2	6-10	8	16
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer diolah, 2005

3. Keadaan Responden Menurut Produktivitas

Untuk mengetahui keadaan responden menurut produktivitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 : Jumlah responden menurut produktivitas tenaga kerja di koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) Tahun 2005

No	Produktivitas (batang/hari)	Jumlah Responden	Prosentasi (%)
1	38-42	14	28
2	43-47	7	14
3	48-52	8	16
4	53-57	5	10
5	58-62	16	32
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer diolah, 2005

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar produktivitas yang mampu dihasilkan antara 38 batang perhari sampai 62 batang perhari. Sebagian besar tenaga kerja mampu menghasilkan pada tingkat produktivitas yang tertinggi yaitu antara 58 batang per hari sampai 62 batang per hari. Dan

hanya 16 orang atau 32 % yang mampu menghasilkannya. Produktivitas tertinggi tersebut hanya mampu dilakukan oleh beberapa orang saja, karena tingkat ketrampilan tenaga kerja berbeda - beda sesuai tingkat kecedrasan, ketelitian, kesehatan, semangat kerja, motivasi dan efektivitas latihan.

4. Keadaan Responden Menurut Upah Bonus

Untuk mengetahui keadaan responden menurut upah bonus dapat di lihat pada tabel 4.

Tabel 4 : Jumlah responden menurut upah Bonus di koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) Tahun 2005

No	Upah Bonus (Rp)	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	0 – 100	14	28
2	150 – 250	0	0
3	300 – 400	7	14
4	450 – 550	6	12
5	600 – 700	1	2
6	750 – 850	5	10
7	900 – 1000	14	28
8	1050- 1150	3	6
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer diolah, 2005

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa tidak semua tenaga kerja menerima upah bonus, walaupun demikian masih banyak juga tenaga kerja yang menerima upah bonus sampai pada Rp 1050 per hari. Sebagian besar tenaga kerja mendapat upah bonus antara Rp 0-100 yaitu sebanyak 14 orang atau 28 % dan antara Rp 900 – 1000 yaitu sebanyak 14 orang atau 28 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tenaga kerja yang produktivitasnya rendah dengan yang produktivitasnya tinggi besarnya sebanding. Ada 3 orang atau 6 % saja yang memperoleh upah bonus tertinggi.

5. Keadaan Responden Menurut Pendidikan

Untuk mengetahui keadaan responden menurut tingkat pendidikan di lihat pada tabel 5.

Tabel 5 : Jumlah responden menurut Pendidikan pada koperasi karyawan Kartanegara Tahun 2005

No	Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	SD	18	36
2	SLTP	21	42
3	SLTA	11	22
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer diolah, 2005

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa, keadaan pendidikan tenaga kerja bagian cerutu pada koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero) relatif sedang. Dari 50 sampel, tenaga kerja tamat SD sebanyak 18 orang atau 36 %, sebanyak 21 orang tamat SLTP atau 42%, dan sebanyak 11 orang tamat SLTA atau 22 %. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pembuatan cerutu tidak membutuhkan pendidikan yang cukup tinggi, tetapi diperlukan latihan yang cukup tinggi.

4.4 Analisis Data Hasil Penelitian

1. Korelasi Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat Menurut Pearson Correlation

Pearson correlation digunakan untuk melihat besarnya hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas. Ada dua hal dalam panafsiran korelasi, yaitu tanda + atau - yang berhubungan dengan arah korelasi, serta kuat tidaknya korelasi. Kuat tidaknya korelasi di ukur dengan melihat nilai korelasi, jika besar korelasi $> 0,5$ berarti korelasinya kuat, dengan tingkatan sebagai berikut : (Rachmawati, 2005 : 32)

1. 0 – 0,19 : Sangat Lemah
2. 0,2 – 0,39 : Lemah
3. 0,4 – 0,59 : Cukup Kuat

4. 0,6 – 0,79 : Kuat
5. > 0,8 : Sangat Kuat

Korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas yaitu umur, masa kerja dan upah bonus dapat dilihat pada tabel 6, sebagai berikut :

Tabel 6 : Korelasi Antara produktivitas Dengan Umur, Masa Kerja Dan Upah Bonus

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Pearson Correlation	Korelasi
Produktivitas	Umur	0,677	Kuat
	Masa Kerja	0,900	Sangat Kuat
	Upah Bonus	0,892	Sangat Kuat

Tabel 6 menunjukkan korelasi antara umur (X_1), masa kerja (X_2) dan upah bonus (D) dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut :

1. Antara variabel terikat produktivitas (Y) dengan variabel bebas umur (X_1) korelasinya sebesar 0,677, artinya arah korelasi positif atau umur berkorelasi kuat dengan produktivitas.
2. Antara variabel terikat produktivitas (Y) dengan variabel bebas masa kerja (X_2) korelasinya 0,900, artinya arah korelasi positif atau semakin lama masa kerja produktivitasnya semakin tinggi dan sebaliknya, masa kerja berkorelasi sangat kuat dengan produktivitas.
3. Antara variabel terikat produktivitas (Y) dengan variabel bebas upah bonus (D) korelasinya 0,892, artinya arah korelasi positif atau semakin tinggi upah bonus produktivitasnya semakin tinggi dan sebaliknya, upah bonus berkorelasi sangat kuat dengan produktivitas.

2. Analisis regresi Linier Berganda

Setelah dianalisa dengan regresi linier berganda berdasarkan ketentuan - ketentuan yang ada, seperti pada lampiran 3 maka dapat diperoleh hasil seperti pada tabel 7.

Dari tabel 7 dapat diketahui hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 36,5884 - 0,1289 X_1 + 3,2673 X_2 + 0,0092 D$

Keterangan :

- Y = Produktivitas setiap tenaga kerja bagian cerutu dalam setiap hari (batang/hari)
- X_1 = Umur (tahun)
- X_2 = Masa Kerja (tahun)
- X_3 = Upah Bonus (Rp)
- b_0 = Konstanta
- b_1 = Besarnya pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu
- b_2 = Besarnya pengaruh Masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu
- b_3 = Besarnya pengaruh Upah Bonus terhadap Produktivitas tenaga kerja bagian cerutu

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan beberapa hal yaitu :

1. Nilai koefisien b_0 adalah sebesar 36,5884, berarti pada saat umur (X_1), masa kerja (X_2) dan upah bonus (D) konstan, produktivitas tenaga kerja wanita bagian cerutu sebesar 36,5884 batang cerutu per hari
2. Variabel bebas umur (X_1) mempunyai koefisien regresi (b_1) sebesar $-0,1289$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila umur mengalami peningkatan sebesar satu tahun maka akan menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja wanita bagian cerutu sebesar 0,1289 batang per hari. Hasil analisis menunjukkan bahwa X_1 mempunyai pengaruh berlawanan arah terhadap Y .
3. Variabel bebas masa kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi (b_2) sebesar 3,2673. Hal ini menunjukkan bahwa apabila masa kerja mengalami peningkatan sebesar satu tahun maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita bagian cerutu sebesar 3,2673 batang per hari. Hasil analisis menunjukkan bahwa X_2 mempunyai pengaruh searah terhadap Y .
4. Variabel upah bonus (D) mempunyai koefisien (b_3) sebesar 0,0092. Hal ini menunjukkan bahwa apabila upah bonus mengalami peningkatan sebesar satu

rupiah maka akan menyebabkan peningkatan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian cerutu besar 0,0092 batang cerutu perhari. Hasil analisis menunjukkan bahwa X_3 mempunyai pengaruh searah arah terhadap Y.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi linier berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T test	Probabilitas
(Constant)	36,5884	22,019	,000
Umur	-,1289	-1,467	,149
Masa kerja	,0092	5,066	,000
Upah bonus	1,716E-02	4,782	,000
R ² : ,882		Probabilitas : ,000 ^a	
F test : 114,378			

Sumber : Lampiran 3

4.4.1 Uji Statistik

1. Uji F

Untuk mengetahui hasil pengujian apakah koefisien regresi dari masing - masing variabel bebas umur (X_1), masa kerja (X_2) dan upah bonus (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu (Y), dapat di lihat pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa dari hasil regresi diperoleh probabilitas F sebesar 0,000 pada derajat kebebasan $df = n-k-1$ yang menunjukkan bahwa probabilitas f lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel umur (X_1), masa kerja (X_2) dan upah bonus (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu (Y).

Koefisien determinasi berganda secara bersama - sama menunjukkan bahwa umur, masa kerja dan upah bonus dengan tingkat keyakinan 95 % mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu. Dari hasil pengujian koefisien determinasi didapatkan nilai R^2 sebesar 0,882 atau 88,2 %, sehingga dapat dikatakan bahwa 88,2 % perubahan variabel Y disebabkan oleh adanya perubahan variabel X_1, X_2, X_3 , sedangkan sisanya 0,118 atau 11,8 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis oleh model ini.

2. Uji Statistik t

Untuk mengetahui hasil pengujian apakah koefisien regresi dari masing - masing variabel bebas yaitu umur (X_1), masa kerja (X_2) dan upah bonus (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu (Y), dapat di lihat pada tabel 6. Apabila probabilitas t lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan sebaliknya.

Dari tabel 6 tersebut diatas dapat diketahui bahwa :

1. Variabel bebas umur (X_1), memiliki nilai probabilitas t sebesar 0,149 menunjukkan bahwa probabilitas t lebih besar dari ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel umur (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu (Y).
2. Variabel bebas masa kerja (X_2), memiliki nilai probabilitas t sebesar 0,000 menunjukkan bahwa probabilitas t lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu.
3. Variabel bebas upah bonus (D), memiliki probabilitas t sebesar 0,000 menunjukkan bahwa probabilitas t lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel upah bonus (D) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu.

4.4.2 Uji Ekonometrik

Hasil analisis model regresi yang diperoleh dengan menggunakan uji F sudah dapat menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas umur (X_1), masa kerja (X_2) dan upah bonus (D). Dan pada uji t dapat menjelaskan bahwa adanya satu variabel bebas umur (X_1) yang tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu (Y). Untuk lebih memperkuat hasil analisis, maka dilakukan pengujian ekonometrik untuk mengetahui estimator-estimator yang bersifat BLUE (Best Linier unbiased estimator).

1. Uji Multikolenieritas

Untuk mengetahui nilai multikolenieritas diterima atau ditolak, perlu dilakukan pengujian pada variabel umur (X_1), masa kerja (X_2) dan upah bonus (D) yakni dengan regresi antar variabel bebas menjadi variabel terikat. Selanjutnya nilai R^2 dari masing-masing regresi sederhana dibandingkan dengan nilai R^2 hasil regresi berganda. Apabila nilai R^2 masing-masing regresi sederhana tersebut lebih kecil dari nilai R^2 hasil regresi berganda, maka dalam model tersebut tidak terjadi multikolenieritas. (Gujarati, 1993 : 16). Hasil pengujian terdapat pada lampiran 3 dan selanjutnya dapat di lihat pada tabel 8.

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa :

1. Hasil analisis regresi dengan menjadikan variabel umur (X_1) sebagai variabel terikat, masa kerja (X_2) dan upah bonus (D) sebagai variabel bebasnya menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,690, sedangkan nilai R^2 hasil analisis regresi linier berganda sebesar 0,882. Sesuai dengan kriteria pengujian, jika R^2 hasil regresi variabel bebas $<$ R^2 hasil linier berganda, maka dalam model regresi ini tidak terdapat multikolenieritas.
2. Hasil analisis regresi dengan menjadikan masa kerja (X_2) sebagai variabel terikat, umur (X_1) dan upah bonus (D) sebagai variabel bebasnya, menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,840, sedangkan nilai-nilai R^2 hasil analisis regresi linier berganda sebesar 0,882. Sesuai dengan kriteria pengujian, jika R^2 hasil regresi variabel bebas $<$ R^2 hasil regresi linier berganda, maka dalam model regresi ini tidak terdapat multikolenieritas.
3. Hasil analisis regresi dengan menjadikan upah bonus (D) sebagai variabel terikat, variabel umur (X_1) dan masa kerja (X_2) sebagai variabel bebasnya menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,700, sedangkan nilai R^2 hasil analisis regresi linier berganda sebesar 0,882. Sesuai dengan kriteria pengujian, jika R^2 hasil regresi variabel bebas $<$ R^2 hasil regresi linier berganda, maka dalam model regresi ini tidak terdapat multikolenieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Pendeteksian heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glesjer, yaitu dilakukan dengan meregresikan residual kuadrat sebagai variabel terikat, sedangkan umur, masa kerja dan upah bonus sebagai variabel bebasnya.

Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 7 yang menunjukkan bahwa :

1. Nilai probabilitas t untuk umur (X_1) adalah sebesar 0,614, sedangkan nilai level of significance ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria, jika nilai probabilitas $t > (\alpha = 0,05)$, maka dalam model regresi tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Nilai probabilitas t untuk masa kerja (X_2) adalah sebesar 0,749, sedangkan nilai level of significance ($\alpha = 0,05$). Sesuai kriteria pengujian, jika nilai probabilitas $t > (\alpha = 0,05)$, maka dalam model regresi tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.
3. Nilai probabilitas t untuk variabel upah bonus (D) adalah sebesar 0,334, sedangkan nilai level of significance ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria pengujian, jika nilai probabilitas $t > (\alpha = 0,05)$, maka dalam model tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 7 : Hasil Uji Ekonometrika Multikolenieritas – Heterokedastisitas

Variabel	R^2	Probabilitas
Umur	0,690	0,614
Masa kerja	0,840	0,749
Upah bonus	0,700	0,334
$R^2 : 0,882$		

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, dapat dijelaskan bagaimana pengaruh umur, masa kerja dan upah bonus terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian cerutu. Variabel yang mempunyai korelasi terkuat yaitu antara variabel produktivitas dengan masa kerja sebesar 0,900.

Secara serentak umur, masa kerja dan upah bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian cerutu. Hal ini sesuai dengan teori yang ada yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja semakin tinggi tingkat produktivitasnya dan semakin tinggi upah bonusnya semakin meningkat pula produktivitasnya, berbeda dengan umur semakin bertambah umur seseorang pada titik tertentu produktivitasnya akan semakin menurun karena kondisi fisiknya sudah mulai menurun. Tetapi disini ketika umur bertambah produktivitasnya bertambah pula hal ini dikarenakan bertambahnya umur seseorang tersebut masih dalam usia produktif dan berjalan seiringan dengan bertambahnya masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang sama bahwa umur dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Hasil koefisien determinasi berganda secara bersama - sama menunjukkan bahwa umur, masa kerja dan upah bonus dengan tingkat keyakinan 95 % mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian cerutu. Dari hasil pengujian koefisien determinasi didapatkan nilai R^2 sebesar 0,882 atau 88,2 %, sehingga dapat dikatakan bahwa 88,2 % perubahan variabel Y disebabkan oleh adanya perubahan variabel X_1, X_2, D , sedangkan sisanya 0,118 atau 11,8 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis oleh model ini.

Secara parsial variabel bebas umur (X_1) mempunyai koefisien regresi (b_1) sebesar $-0,1289$ dan pengaruhnya negatif atau berlawanan arah, sehingga apabila umur tenaga kerja bagian cerutu mengalami peningkatan sebesar satu tahun maka akan menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja bagian cerutu sebesar $0,1289$ batang cerutu per hari. Sedangkan dalam teori yang ada menyatakan bahwa semakin tua usia seseorang maka kemampuan fisiknya akan semakin menurun, seperti mudah lelah, capek sehingga produktivitasnya pun menurun. Hal ini semakin diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Variabel bebas masa kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi (b_2) sebesar $3,2673$ dan pengaruhnya positif atau searah, sehingga apabila masa kerjanya

mengalami peningkatan satu tahun maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas sebesar 3,2673 batang cerutu per hari. Hal ini sesuai dengan teori yang ada karena semakin lama masa kerja seseorang, semakin tinggi tingkat penguasaanya terhadap pekerjaan yang ditekuninya, sehingga kemampuan dalam menghasilkan cerutu semakin cepat dan tepat. Karena lamanya masa kerja secara tidak langsung juga merupakan proses latihan kerja. Penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang sama yaitu masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, dengan demikian semakin memperkuat penelitian yang sekarang. Sedangkan upah bonus (D) mempunyai koefisien (b_3) sebesar 0,0092 dan pengaruhnya positif atau searah, sehingga apabila upah bonus mengalami peningkatan sebesar satu rupiah akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,0092 batang cerutu per hari.

Pada uji multikolenieritas, tidak terdapat multikolenieritas karena hasil pengujian dari variabel bebas umur (X_1), masa kerja (X_2) maupun upah bonus (D) yang dijadikan sebagai variabel terikat, nilai R^2 nya lebih besar dari nilai R^2 hasil regresi linier berganda.

Pada uji heterokedastisitas, tidak terdapat heterokedastisitas karena nilai probabilitas untuk umur (X_1), masa kerja (X_2) dan upah bonus (D) lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$), maka dalam model tersebut tidak terjadi heterokedastiditas.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.2 Simpulan

Dari hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara serentak umur, masa kerja dan upah bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan tingkat probabilitas $F = 0,000$
2. Secara parsial faktor yang mempengaruhi produktivitas secara signifikan adalah masa kerja dengan pengaruh sebesar 3,2673 dan upah bonus dengan pengaruh sebesar 0,0092.
3. Faktor yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas adalah umur yang dengan pengaruh - 0,1289. Hal ini disebabkan meskipun usia seseorang itu masih muda dan seharusnya produktivitasnya lebih tinggi tetapi bila masa kerjanya masih rendah maka penguasaan terhadap pekerjaan yang ditekuninya masih kurang, sehingga belum bisa tepat dan cepat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat disampaikan beberapa saran pada koperasi karyawan Kartanegara PTPN X (persero), antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa pengaruh upah bonus terhadap produktivitas adalah rendah, maka diharapkan koperasi karyawan Kartanegara dapat meningkatkan standarisasi sistem upah bonus.
2. Pihak perusahaan perlu mempertimbangkan usia tenaga kerja yang kurang produktif, untuk ditempatkan dibagian lain.

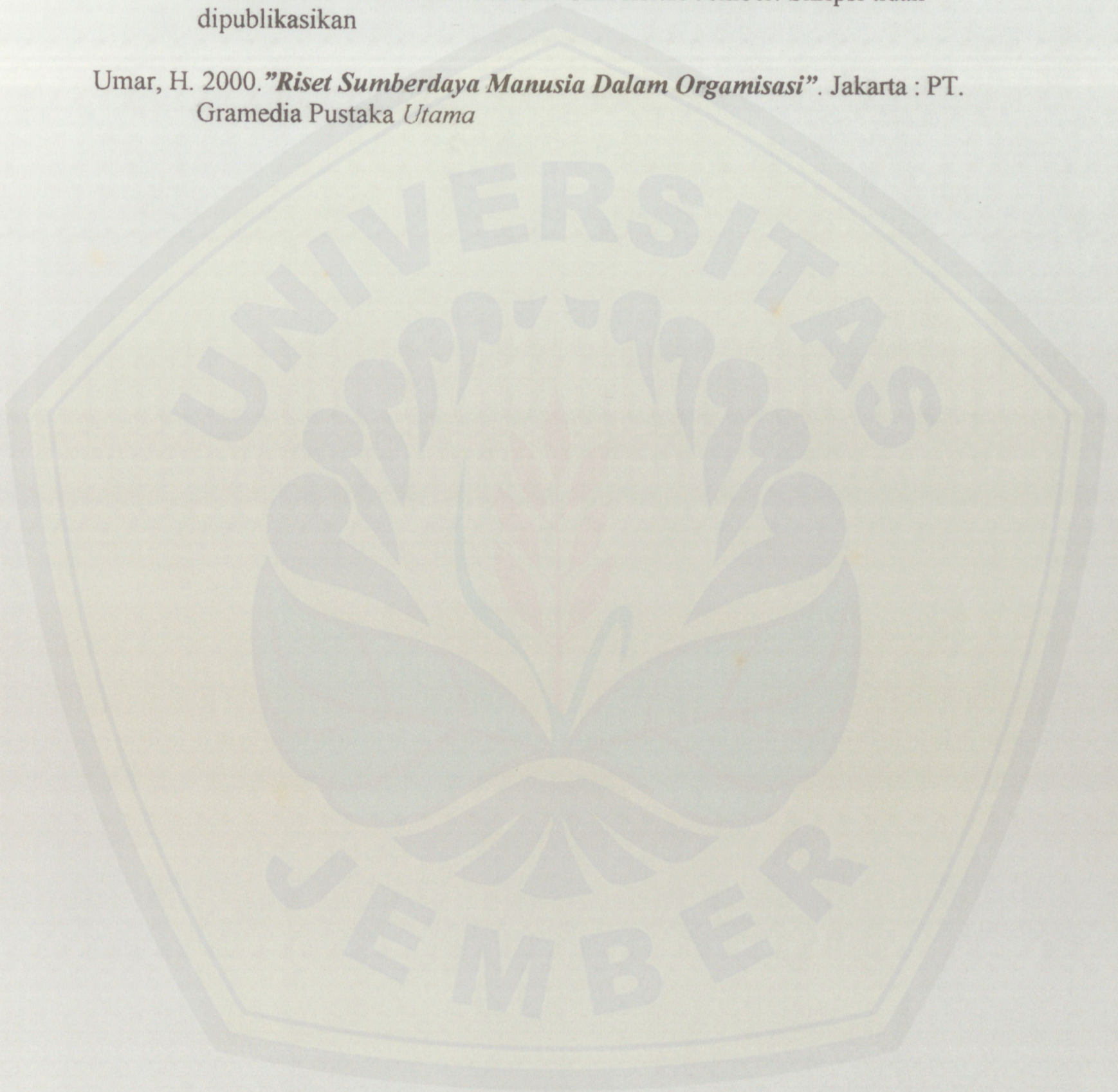
DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe. 2000. "*Seri Manajemen Sumberdaya Manusia Produktivitas*". Jakarta : PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Afrida. 2003. "*Ekonomi Sumberdaya Manusia*". Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arikunto, S. 2002. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Dan Praktek*". Jakarta: Rineka Cipta
- Bedchi, A. 2002. "*Pengaruh Modal Dan Lama Kerja Terhadap Pedagang Buku Loakan Di Kota Malang*". Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Skripsi tidak dipublikasikan
- Ekowati, Y. 1998. "*Pengaruh Lama Kerja dan curahan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Tas Tanggulangin Sidoarjo*". Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Skripsi tidak dipublikasikan
- Faisal, S. 1989. "*Format-format Penelitian Sosial, Dasar-dasar Dan Aplikasi*". Jakarta : CV Raja Grafindo Persada
- Gujarati, Damodar.2000. "*Ekonometrika Dasar*". Jakarta : PT Erlangga
- Irawan dan Suparmoko. 1998. "*Ekonomi Pembangunan*". Yogyakarta : BPFE
- Mediana, E. 2002. "*Pengaruh Umur Dan Masa Kerja terhdap Produktivitas Pekerja Wanita Sortasi Tembeka Na Oogst Pada Gudang PT. Ledokombo Grujukan Bondowoso*". Fakultas Ekonomi Unioversitas Jember Skripsi tidak dipublikasikan
- Miller dan Meiners. 1997." *Teori Ekonomi Mikro Internediate : Teori Masalah Pokok dan Penerapan*". Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Simanjutak, P. 2002. "*Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*". Jakarta : UPFE-UI
- Soekemi, S dkk. 1988. "*Hubungan Ketenagakerjaan*". Jakarta : Karunia jakarta UT
- Soemarsono,S. 2003. "*Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan*". Yogyakarta : Graha Ilmu
- Soekartawi. 1990." *Teori Ekonomi Produksi : Dengan pokok bahasan analisis Fungsi Cobb Douglas*". Jakarta : Rajawali – Pers

Sudarman. 1984. **"Teori Ekonomi Mikro"**. Yogyakarta : BPFE

Rachmawati. 2005. **"pengaruh Modal, Curahan Jam Kerja, Lama bekerja, Jumlah Tanggungan Keluarga Dan Alat Transportasi Terhadap Pendapatan Mlijo di Kecamatan Sumpalsari Kabupaten Jember Pada Tahun 2005"**. Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Skripsi tidak dipublikasikan

Umar, H. 2000. **"Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi"**. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama



Lampiran 1: FORM PENGAMATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA BAGIAN CERUTU DALAM SEHARI PADA KOPERASI KARYAWAN KARTANEGARA PTPN X (persero) ARJASA JEMBER

Nama :

Umur :

Masa Kerja :

Pendidikan :

No. Responden :

Jam Ke-							Total	Upah Bonus
1	2	3	4	5	6	7	Produktivitas (batang / hari)	(Rp)
Jumlah								

Lampiran 2 : HASIL PENGAMATAN PRODUKTIVITAS, UMUR, MASA KERJA DAN UPAH BONUS TENAGA KERJA BAGIAN CERUTU PADA KOPERASI KARYAWAN PTPN X (Persero) CANDIJATI-ARJASA JEMBER

No.	No. Sampel	Jam ke-							Total	Umur	Masa Kerja	Upah Bonus
		1	2	3	4	5	6	7				
1	7	7	5	6	5	5	5	5	38	21	2	0
2	25	8	8	9	8	8	9	7	57	40	5	850
3	4	7	8	8	9	8	8	9	57	35	5	850
4	56	8	8	8	7	8	8	5	52	32	5	600
5	31	5	5	6	5	7	6	6	40	19	2	0
6	11	7	5	5	4	7	5	7	40	27	2	0
7	18	8	9	7	8	8	8	8	56	25	3	800
8	2	8	6	7	7	6	6	6	46	38	4	0
9	34	8	8	7	7	7	7	6	50	22	3	500
10	21	8	9	7	9	8	9	9	59	49	6	950
11	43	6	6	7	6	7	6	6	44	30	3	1100
12	100	7	6	5	4	5	6	5	38	40	4	0
13	36	9	8	7	7	7	7	7	52	23	3	600
14	28	7	6	4	6	6	5	4	38	23	1	0
15	23	6	5	5	6	6	5	4	37	18	1	0
16	90	9	9	8	8	8	8	9	59	43	6	950
17	66	8	7	7	6	6	7	5	46	36	4	300
18	72	7	8	5	8	6	7	5	46	24	3	100
19	70	8	9	8	9	8	9	8	59	48	6	950
20	58	9	8	9	9	8	8	7	58	31	5	900
21	9	7	5	8	7	6	6	6	45	26	3	900
22	47	8	8	7	8	7	7	6	51	37	4	550
23	71	8	7	6	6	7	6	7	47	24	3	350
24	92	7	6	6	4	6	5	6	40	24	2	0
25	67	9	9	8	8	9	8	8	59	36	5	950
26	39	9	8	8	9	8	7	8	57	24	3	350
27	44	9	9	9	8	9	8	8	60	41	6	1000
28	48	9	8	8	9	8	7	8	57	40	5	850
29	37	8	7	6	7	8	6	7	49	33	4	450
30	83	8	8	7	7	8	7	5	50	27	4	500
31	17	7	6	5	6	5	5	6	40	22	2	0
32	96	9	9	8	9	8	9	8	60	49	7	1000
33	80	9	7	8	6	7	8	6	51	39	4	550
34	15	7	6	5	6	5	6	5	40	21	2	300
35	13	9	9	9	9	9	8	9	62	30	7	1100
36	24	6	6	6	5	6	5	6	40	22	2	100
37	8	8	6	7	6	6	7	6	46	37	3	300
38	54	9	9	8	8	8	7	8	57	30	5	850
39	81	7	6	7	6	7	6	6	45	20	3	300
40	94	8	8	8	9	8	9	9	59	30	5	950
41	76	8	7	8	6	6	7	4	46	25	3	300
42	10	9	8	6	6	7	7	6	49	33	4	450
43	89	7	5	5	7	5	5	6	40	20	2	0
44	78	9	9	8	9	8	9	7	59	38	5	950
45	49	9	8	8	9	8	9	9	60	38	6	1000
46	51	6	5	7	4	5	5	5	37	20	1	0
47	29	9	8	9	9	9	9	9	62	37	6	1100
48	57	6	5	4	6	6	5	6	38	23	1	100
49	62	9	8	9	8	8	8	8	58	37	5	900
50	93	9	8	8	9	7	9	9	59	42	5	950
Jumlah		392	361	351	354	353	349	335	2495	1549	190	26550
Rata-rata		7,84	7,22	7,02	7,08	7,06	6,98	6,70	49,90	30,98	3,80	531,0

Lanjutan Lampiran 2 :

DATA HASIL PENGAMATAN PRODUKTIVITAS, UMUR, MASA KERJA DAN UPAH BONUS TENAGA KERJA BAGIAN CERUTU PADA KOPERASI KARYAWAN PTPN X (Persero) CANDIJATI-ARJASA JEMBER

No.	Y	X1	X2	X3
1	38	21	2	0
2	57	40	5	850
3	57	35	5	850
4	52	32	5	600
5	40	19	2	0
6	40	27	2	0
7	56	25	3	800
8	46	38	4	0
9	50	22	3	500
10	59	49	6	950
11	44	30	3	1100
12	38	40	4	0
13	52	23	3	600
14	38	23	1	0
15	37	18	1	0
16	59	43	6	950
17	46	36	4	300
18	46	24	3	100
19	59	48	6	950
20	58	31	5	900
21	45	26	3	900
22	51	37	4	550
23	47	24	3	350
24	40	24	2	0
25	59	36	5	950
26	57	24	3	350
27	60	41	6	1000
28	57	40	5	850
29	49	33	4	450
30	50	27	4	500
31	40	22	2	0
32	60	49	7	1000
33	51	39	4	550
34	40	21	2	300
35	62	30	7	1100
36	40	22	2	100
37	46	37	3	300
38	57	30	5	850
39	45	20	3	300
40	59	30	5	950
41	46	25	3	300
42	49	33	4	450
43	40	20	2	0
44	59	38	5	950
45	60	38	6	1000
46	37	20	1	0
47	62	37	6	1100
48	38	23	1	100
49	58	37	5	900
50	59	42	5	950

Lampiran 3 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	49,90	8,29	50
X1	30,98	8,59	50
X2	3,80	1,63	50
X3	531,00	398,07	50

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,677	,900	,892
	X1	,677	1,000	,825	,633
	X2	,900	,825	1,000	,831
	X3	,892	,633	,831	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,	,000	,000	,000
	X1	,000	,	,000	,000
	X2	,000	,000	,	,000
	X3	,000	,000	,000	,
N	Y	50	50	50	50
	X1	50	50	50	50
	X2	50	50	50	50
	X3	50	50	50	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,939 ^a	,882	,874	2,94	1,665

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2966,780	3	988,927	114,378	,000 ^a
	Residual	397,720	46	8,646		
	Total	3364,500	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,5884	1,662		22,019	,000
	X1	-,1289	,088	-,134	-1,467	,149
	X2	3,2673	,645	,642	5,066	,000
	X3	,0092	,002	,442	4,782	,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	X1	,677	-,211	-,074
	X2	,900	,598	,257
	X3	,892	,576	,242

a. Dependent Variable: Y

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y
26	3,564	57

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,89	65,72	49,90	7,78	50
Residual	-8,65	10,48	-6,39E-15	2,85	50
Std. Predicted Value	-1,672	2,033	,000	1,000	50
Std. Residual	-2,942	3,564	,000	,969	50

a. Dependent Variable: Y

Uji Multikolinieritas (Regresi antar Variabel Bebas)

Variabel Umur (X1) sebagai Variabel Terikat

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,677	4,88

a. Predictors: (Constant), X3, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2494,912	2	1247,456	52,345	,000 ^a
	Residual	1120,068	47	23,831		
	Total	3614,980	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X2

b. Dependent Variable: X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,556	1,924		7,047	,000
	X2	5,099	,770	,967	6,619	,000
	X3	-,004	,003	-,170	-1,166	,250

a. Dependent Variable: X1

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	X2	,825	,695	,537
	X3	,633	-,168	-,095

a. Dependent Variable: X1

Variabel Masa Kerja (X2) sebagai Variabel Terikat

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,840	,833	,67

a. Predictors: (Constant), X3, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,212	2	54,606	123,457	,000 ^a
	Residual	20,788	47	,442		
	Total	130,000	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X1

b. Dependent Variable: X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,251	,374		-,671	,506
	X1	,095	,014	,499	6,619	,000
	X3	,002	,000	,515	6,834	,000

a. Dependent Variable: X2

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	X1	,825	,695	,386
	X3	,831	,706	,399

a. Dependent Variable: X2