



**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA WANITA BAGIAN PELINTINGAN PADA INDUSTRI ROKOK
KRETEK DI KECAMATAN PATRANG KABUPATEN JEMBER**

*FACTORS AFFECTING WOMEN LABOR PRODUCTIVITY IN PELINTINGAN
SECTION ON CIGARETTE COMPANY IN JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Angga Putra Pamungkas

NIM 100810101149

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



**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA WANITA BAGIAN PELINTINGAN PADA INDUSTRI ROKOK
KRETEK DI KECAMATAN PETRANG KABUPATEN JEMBER**

*FACTORS AFFECTING WOMEN LABOR PRODUCTIVITY IN PELINTINGAN
SECTION ON CIGARETTE COMPANY IN JEMBER*

SKRIPSI

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

Oleh

Angga Putra Pamungkas

NIM 100810101149

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Angga Putra Pamungkas

NIM : 100810101149

Jurusan : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Pelinting Pada Industri Rokok Kretek Di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

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

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 20 Desember 2016

Yang menyatakan,

Angga Putra Pamungkas
NIM 100810101149

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja
Wanita Bagian Pelinting Pada Industri Rokok Kretek Di
Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Nama Mahasiswa : Angga Putra Pamungkas

NIM : 100810101149

Jurusan : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 9 desember 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Petrus Edi Suswandi, M.P.

NIP 195504251985031001

Fajar Wahyu Prianto, S.E., M.E

NIP 198103302005011003

Ketua Jurusan

Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

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

NIP. 196411081989022001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA WANITA BAGIAN PELINTINGAN PADA INDUSTRI ROKOK
KRETEK DI KECAMATAN PATRANG KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Angga Putra Pamungkas
NIM : 100810101149
Jurusan : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

23 Desember 2016

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

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Dra. Nanik Istiyani M.Si (.....)
NIP. 196106221987022002
2. Sekretaris : Dr. Rafael Purtomo S. M. Si. (.....)
NIP. 195810241988031001
3. Anggota : Dr. Moh. Adenan M.M. (.....)
NIP. 196610311992031001

FOTO

**4 x 6
cm**

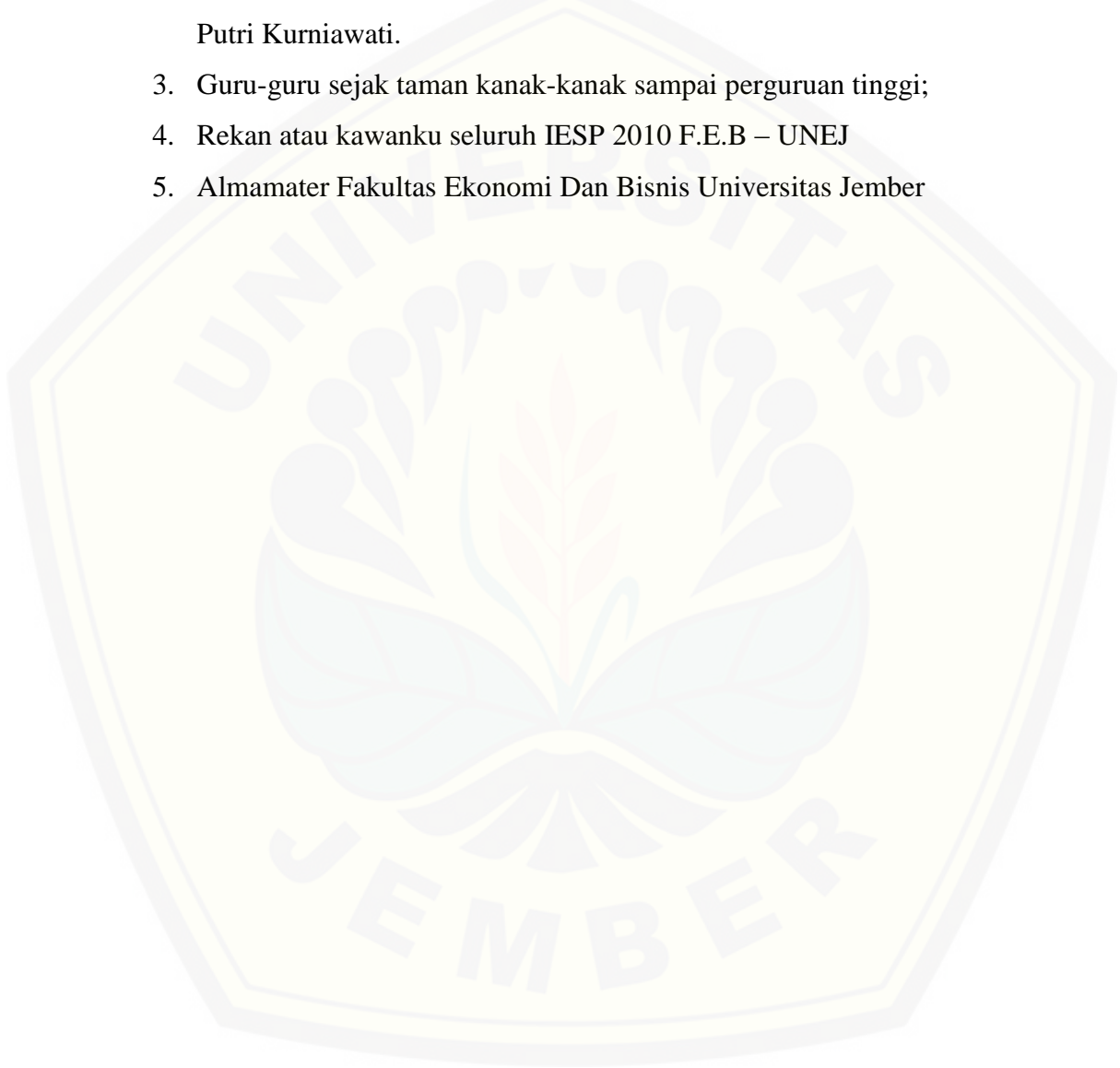
Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Dekan,

Dr. M. Miqdad, S.E., M.M., Ak
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ibunda Sunartik dan Ayahanda Slamet
2. Kakakku Fitra Agus Wijaya, Dodik Wahyu Isbiantara dan Adikku Sandra Putri Kurniawati.
3. Guru-guru sejak taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi;
4. Rekan atau kawanku seluruh IESP 2010 F.E.B – UNEJ
5. Almamater Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember



MOTTO

“Plan Your Work And Work Your Plan. Bekerjalah dengan rencana, kemudian kerjakan rencanamu” ; (Salma Shuha)

“Kita bisa mundur satu langkah untuk dapat meloncat lebih jauh” ; (John Clarke)

“Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum kamu rasakan hasilnya” ; (Shakespeare)

“Mimpi adalah kunci untuk kita menaklukkan dunia, berlarilah tanpa lelah sampai engkau meraihnya” ; (Nidji-Laskar Pelangi)





**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA WANITA BAGIAN PELINTINGAN PADA INDUSTRI ROKOK
KRETEK DI KECAMATAN PATRANG KABUPATEN JEMBER**

*FACTORS AFFECTING WOMEN LABOR PRODUCTIVITY IN PELINTINGAN
SECTION ON CIGARETTE COMPANY IN JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Angga Putra Pamungkas

NIM 100810101149

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Petrus Edi Suswandi, M.P.

Dosen Pembimbing II : Fajar Wahyu Prianto, S.E, M.E

*Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian
Pelinting Pada Industri Rokok Kretek Di Kecamatan Patrang
Kabupaten Jember*

Angga Putra Pamungkas

*Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember*

ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien sehingga diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan terutama dalam peningkatan produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel : 1) Masa kerja; 2) Usia; 3) Beban tanggungan keluarga; 4) Pelatihan Kerja; 5) Insentif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelinting pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif eksplanatory dengan menggunakan data primer, penelitian dengan menggunakan analisis uji asumsi klasik, analisis deskriptif statistik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan jumlah responden 88 tenaga kerja wanita yang bekerja di bagian pelinting. Hasil penelitian menyebutkan bahwa : 1) Masa kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas dengan nilai 0,23 trend positif; 2) Usia memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas dengan nilai 0,22 trend positif; 3) Beban tanggungan keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas dengan nilai 0,21 trend positif; 4) Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai 0,21 trend positif; 5) Insentif memiliki pengaruh yang signifikan paling besar diantara lima variabel yang lain dengan nilai 0,35 trend positif

Kata Kunci: Masa kerja, Usia, Beban Tanggungan Keluarga, Pelatihan Kerja, Insentif, Produktivitas Tenaga Kerja Wanita

*Factors Affecting Women Labor Productivity In Pelintingan Section On Cigarette
Company In Jember*

Angga Putra Pamungkas

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

ABSTRACT

Labor productivity is essential for companies. Increased labor productivity makes the work more effective and efficient so necessary in achieving the goals established by the company, mainly in increased production. This study aims to determine the effect of variable : 1) Years of service; 2) age; 3) The burden of family responsibilities; 4) Work training; 5) Incentives on labor productivity women pelintingan section on clove cigarette company in patrang, jember. the analytical method used in this research is descriptive explanatory by using primary data, analysis of studies using the classical assumption, Descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis and hypothesis testing with the number of respondents 88 female workers who worked at the pelintingan section. The study says that: 1) The period had a significant effect on productivity with a positive trend value of 0.23; 2) Age has a significant influence on the productivity with a positive trend value of 0.22; 3) The burden of family responsibility has a significant influence on the productivity with a positive trend value of 0.21; 4) Training has a significant influence on the productivity with a positive trend value of 0.21; 5) Incentives have significant influence among the five most other variable with a value of 0.35 positive trend.

Keywords: Years of service, age, The burden of family, Job Training, Incentives, Labor Productivity Women

RINGKASAN

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Pelintingan Pada Industri Rokok Kretek Di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember;

Angga Putra Pamungkas, 100810101149; 2016; 71 Halaman; Jurusan Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan sarana utama dari pelaksana semua kegiatan untuk mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia sangat diperhatikan karena kualitas sumber daya manusia dapat berfungsi dengan maksimal atau tidak. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek, yang pertama aspek fisik (kualitas fisik) dan yang kedua aspek non fisik (kualitas non fisik) menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lain.

Industri rokok termasuk industri yang berpengaruh dalam perekonomian Indonesia, dimana industri rokok sangat diharapkan menjadi salah satu sumber pembiayaan bagi pemerintah karena cukai rokok diakui mempunyai peranan penting dalam penerimaan Negara. Sehingga pada saat resesi ekonomi yang dimulai dengan krisis moneter pada sejak Juli 1997 tidak terlalu berpengaruh dalam kegiatan industri tersebut.

Meskipun rokok dapat menyebabkan berbagai penyakit yang berbahaya, keberadaan industri tersebut tidak dapat dihapus atau dihilangkan. Hal ini dikarenakan sumbangan pajak dan cukai yang diberikan terhadap Negara cukup besar. Permintaan barang yang semakin besar akan meningkatkan produksi serta memacu munculnya perusahaan rokok baru untuk ikut bersaing dalam pasar

Permintaan rokok yang semakin besar menyebabkan perusahaan rokok di Kabupaten Jember meningkatkan produksinya. perusahaan rokok tersebut mudah mendapatkan bahan baku karena Kabupaten Jember merupakan penghasil tanaman tembakau. Tenaga kerja juga mudah diperoleh karena rata-rata mereka dari daerah sekitar perusahaan rokok tersebut

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh masa kerja, usia, jumlah beban tanggungan keluarga, pelatihan kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelinting pada perusahaan industry rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Untuk metode analisis yang digunakan adalah metode analisis linear berganda.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa masa kerja, usia, beban tanggungan keluarga, pelatihan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelinting pada perusahaan rokok kretek dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh masa kerja, usia, beban tanggungan keluarga, pelatihan kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelinting pada perusahaan rokok kretek” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika masa kerja, usia, beban tanggungan keluarga, pelatihan kerja dan insentif, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelinting pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan patrang Kabupaten Jember.

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Sebastiana Viphindrartin, M.Kes. selaku ketua Jurusan IESP Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Petrus Edi Suswandi, M. P. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Fajar Wahyu Prianto, S.E, M.E selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Teristimewa Bapakku dan Ibu tersayang. Terima kasih teramat atas moril dan materiil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
6. Rekan atau kawanku seluruh IESP 2010 F.E.B – UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 20 Desember 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN	xi
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5

2.1.1 Teori Nilai Kerja	6
2.1.2 Peran Serta Wanita Dalam Angkatan Kerja	11
2.1.3 Teori Produksi	12
2.1.4 Teori Daya Beli	16
2.1.5 Teori Tingkat Upah	17
2.1.6 Pengaruh Lama Kerja Terhadap Produktivitas	19
2.1.7 Pengaruh Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Produktivitas	20
2.1.8 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas	21
2.1.9 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas	22
2.1.10 Produktivitas Kerja Dan Pengukurannya	23
2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya	26
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Hipotesis	31
BAB 3. METODE PENELITIAN	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.1.1 Jenis Penelitian	32
3.1.2 Unit Analisis	32
3.1.3 Populasi Dan Sampel	32
3.2 Metode Pengumpulan Data	33
3.3 Metode Analisis Data	34
3.3.1 Uji Asumsi Klasik	34
3.3.2 Analisis Deskriptif Statistik	35
3.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	36
3.3.4 Uji Hipotesis	37
3.4 Definisi Variabel Operasional Dan Pengukurannya	37

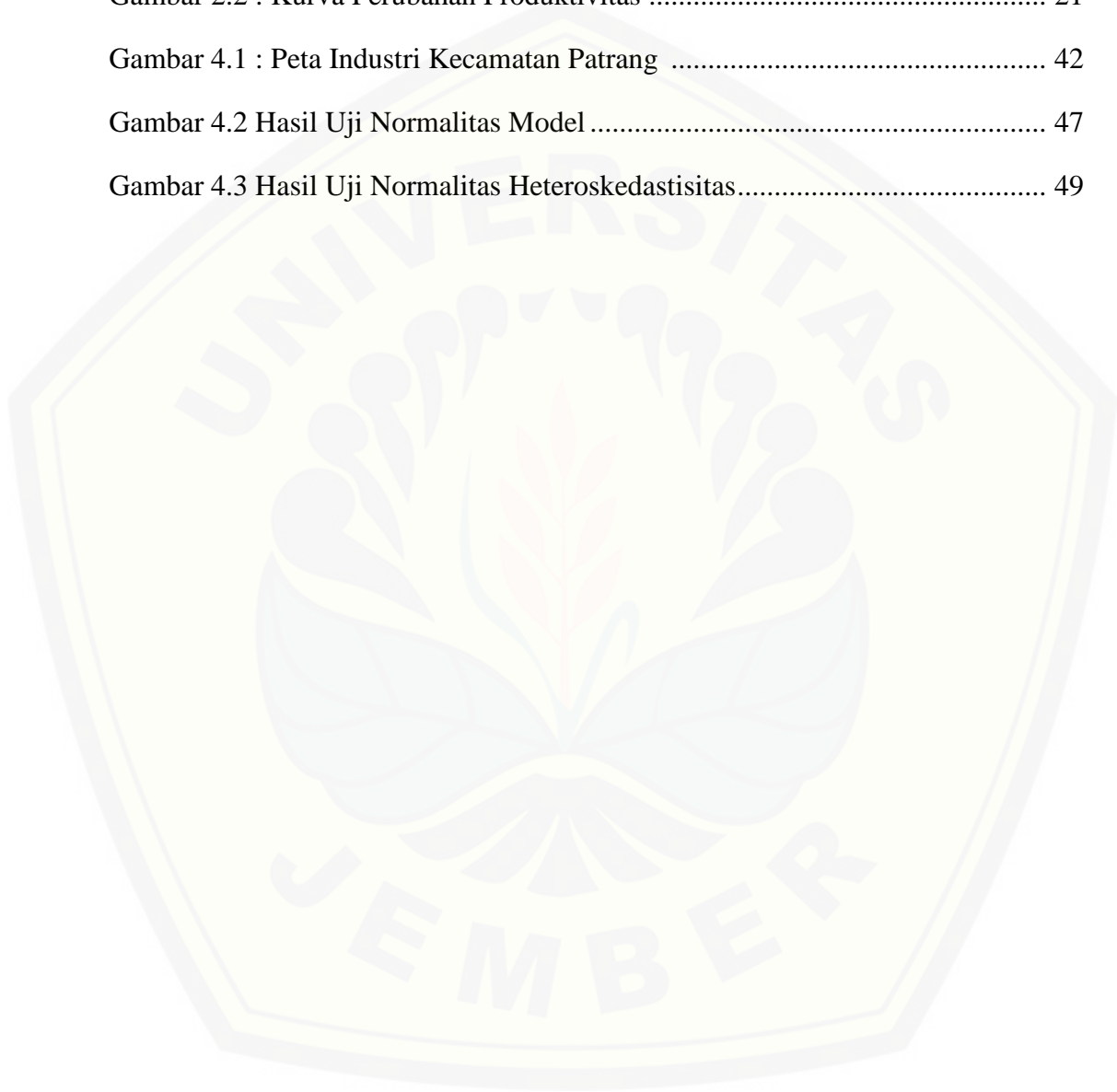
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum Kondisi Geografis Kabupaten Jember	41
4.1.2 Karakteristik Responden.....	42
4.1.3 Analisis Data.....	45
4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik	45
4.1.3.2 Analisis Deskriptif Statistik.....	49
4.1.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
4.1.3.4 Uji Hipotesis.....	52
4.1.3.4.1 Uji t	52
4.1.3.4.2 Uji F	53
4.1.3.4.3 Koefisien Determinasi.....	54
4.2 Pembahasan	54
4.2.1 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas.....	55
4.2.2 Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas	55
4.2.3 Pengaruh Beban Keluarga Terhadap Produktivitas.....	56
4.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas.....	56
4.2.5 Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas	57
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tanggungan Keluarga	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan Kerja	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	49
Tabel 4.8 Hasil Linear Berganda	51

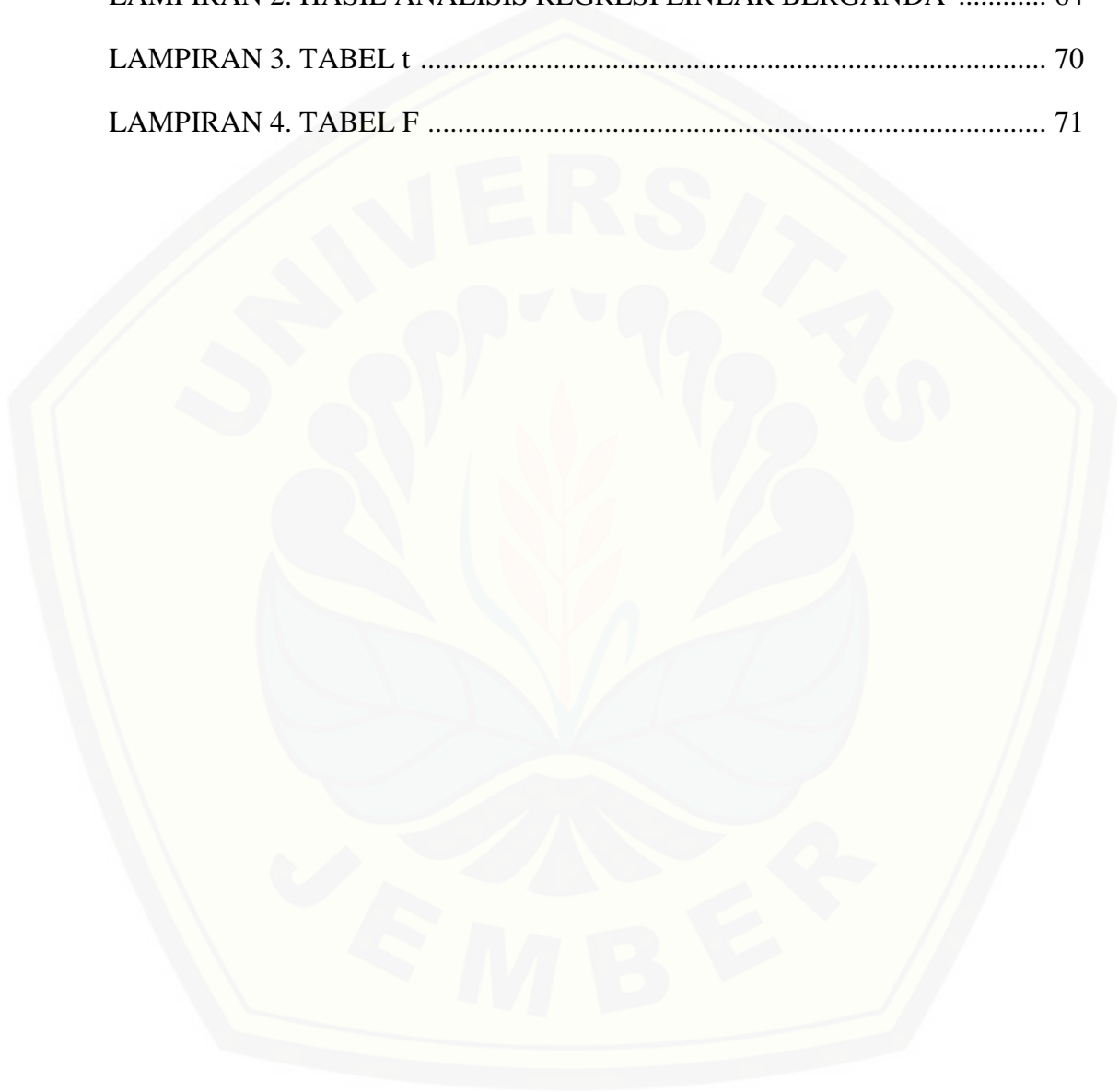
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Fungsi Produksi Satu Input Variabel	14
Gambar 2.2 : Kurva Perubahan Produktivitas	21
Gambar 4.1 : Peta Industri Kecamatan Patrang	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Model	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Heteroskedastisitas.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN	62
LAMPIRAN 2. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	64
LAMPIRAN 3. TABEL t	70
LAMPIRAN 4. TABEL F	71



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Teori human capital memperkenalkan pendekatan pengembangan tenaga kerja secara manusiawi dalam teori itu tenaga kerja dapat melalui faktor, kesehatan gizi, pendidikan. Pemeliharaan dan peningkatan kondisi kesehatan tenaga kerja mutlak diperlukan agar tenaga kerja dapat terlindungi dari dampak negatif dalam melaksanakan pekerjaan. Kesehatan merupakan hak dasar (asasi) manusia dan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM). Kesehatan dan keselamatan bagi pekerja memiliki korelasi terhadap produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dipelihara dan ditingkatkan kualitasnya sehingga pada akhirnya dapat memberikan sumbangan nyata dalam meningkatkan daya saing bangsa.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kinerja dari perusahaan telah disadari secara universal, bahwa produktivitas tenaga kerja sangat berperan penting dalam menentukan pertumbuhan pendapatan bagi perusahaan. tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-

barang maupun jasa-jasa". Secara umum bahwa untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar serta untuk meningkatkan kondisi-kondisi kerja perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang (Sinungan, 2005:9).

Peningkatan produktivitas merupakan prioritas utama yang harus segera dilaksanakan untuk menghadapi tantangan perkembangan ekonomi nasional maupun internasional terutama dalam era globalisasi. Meskipun masih belum digunakan sebagai parameter untuk mengukur tingkat pertumbuhan suatu usaha, tingkat produktivitas dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat. Peningkatan produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan karena dapat diketahui seberapa besar tenaga kerja dapat menghasilkan barang dan jasa serta faktor yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas tersebut. Besarnya tingkat produktivitas juga dapat digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan keluarga.

Sumber daya manusia merupakan sarana utama dari pelaksana semua kegiatan untuk mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia sangat diperhatikan karena kualitas sumber daya manusia dapat berfungsi dengan maksimal atau tidak. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek, yang pertama aspek fisik (kualitas fisik) dan yang kedua aspek non fisik (kualitas non fisik) menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lain.

Di Indonesia sangat banyak terdapat industri – industri besar, dimana industri - industri tersebut menjadikan Indonesia menjadi lebih maju dan berkembang dalam bidang ekonomi. Banyak sekali jenis industri di Indonesia, misalnya, industri dibidang tekstil, industri garmen, industri makanan dan minuman, industri alat-alat berat, dan masih banyak lagi. Salah satu industri yang besar adalah industri rokok.

Industri rokok termasuk industri yang berpengaruh dalam perekonomian Indonesia, dimana industri rokok sangat diharapkan menjadi salah satu sumber pembiayaan bagi pemerintah karena cukai rokok diakui mempunyai peranan

penting dalam penerimaan Negara. Sehingga pada saat resesi ekonomi yang dimulai dengan krisis moneter pada sejak Juli 1997 tidak terlalu berpengaruh dalam kegiatan industri tersebut.

Meskipun rokok dapat menyebabkan berbagai penyakit yang berbahaya, keberadaan industri tersebut tidak dapat dihapus atau dihilangkan. Hal ini dikarenakan sumbangan pajak dan cukai yang diberikan terhadap Negara cukup besar. Permintaan barang yang semakin besar akan meningkatkan produksi serta memacu munculnya perusahaan rokok baru untuk ikut bersaing dalam pasar

Permintaan rokok yang semakin besar menyebabkan perusahaan rokok di Kabupaten Jember meningkatkan produksinya. perusahaan rokok tersebut mudah mendapatkan bahan baku karena Kabupaten Jember merupakan penghasil tanaman tembakau. Tenaga kerja juga mudah diperoleh karena rata-rata mereka dari daerah sekitar perusahaan rokok tersebut

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh masa kerja, usia, jumlah beban tanggungan keluarga, pelatihan kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh masa kerja, usia, jumlah beban tanggungan keluarga, pelatihan kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan informasi dan masukan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik bagi perusahaan maupun pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan.
2. Sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya yang sejenis.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tenaga Kerja Dalam Pandangan Mainstream Ekonomi

a) Pandangan Smith Tentang Faktor Ekonomi Tenaga Kerja Dan Capital

Pandangan ini lebih mengarah kepada penggunaan tenaga kerja atau kinerja manusia. Smith juga menekankan bahwa hasil output dari perusahaan yaitu barang dan jasa adalah hal yang paling penting ini juga mengarah kepada hubungannya dengan aktivitas ekspor dan impor dari suatu perusahaan. Pandangan ini lebih dominannya pada produksi dari pada konsumsi. Karena lebih tinggi produksi dari pada konsumsi untuk ukuran dari suatu perusahaan. Pendapatan suatu perusahaan dipengaruhi oleh dua macam yaitu produktivitas kerja dan jumlah tenaga kerja yang produktif. Tenaga kerja yang produktif dimaksudkan bahwa tenaga kerja yang usianya antara usia 15 tahun. sampai 54 tahun pada masa ini tenaga kerja lebih tinggi tingkat kerja karena pada usia ini fisik dari tenaga kerja masih produktif sehingga tingkat produktivitas juga meningkat. Asumsi dari suatu perusahaan itu dapat dicapai secara maksimal berdasarkan tenaga kerja. Smith juga menekankan bahwa keberhasilan suatu perusahaan didasarkan pada tenaga kerja dalam menghasilkan barang dan jasa (Landreth H, 1976:44).

Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) yang secara potensial dapat bekerja. Sedangkan yang berusia kurang dari 15 tahun bukan termasuk usia kerja. Tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang-barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Tjiptoherijanto, 1996:4).

Tenaga kerja (*man power*) adalah kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain (Suroto, 1992:17). Tenaga kerja

merupakan faktor produksi yang penting sebagai pengelola dan pelaksana dalam memproduksi suatu barang dan jasa, selain itu tenaga kerja juga merupakan kunci pertumbuhan usaha bagi sektor industri.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain faktor produksi tanah dan modal yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan produksi dalam menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan penambahan tenaga kerja disebut juga *derived demand*, karena sebagai input perubahan permintaan tenaga kerja yang ditentukan oleh perubahan permintaan outputnya, semakin besar permintaan output semakin besar pula tenaga kerja yang diminta. Sumber daya manusia merupakan sarana utama dari pelaksana semua kegiatan untuk mencapai tujuannya. Secara teoritis tenaga kerja merupakan energi-energi manusia yang dikerahkan dengan tujuan tertentu yang diketahui dengan radar (Winardi, 1994:19).

b) Pandangan dari Marxim tentang teori nilai kerja dan teori pertentangan kelas nilai kerja merupakan suatu keadaan alamiah antara manusia dan alam. Dalam teori mengatakan tentang ‘nilai kerja’ dalam bukunya *Capital I* bahwa konsep tidak saja sepenuhnya, tidak dilenyapkan tetapi sesungguhnya diubah menjadi sebaliknya. Merupakan sebuah pernyataan yang sama imajinernya seperti nilai bumi. Ungkapan ini lahir dari hubungan produksi itu sendiri. Mereka adalah kategori bagi bentuk-bentuk penampilan dari hubungan esensial. Bahwa dalam penarnpilannya segala sesuatu sering menyatakan dari mereka dalam hubungan terbalik sudah diketahui betul dalam setiap ilmu pengetahuan (Sadono, 1994:430).

Pekerja atau karyawan merupakan bagian umum dari sebuah proses produksi dan menyimpulkan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah barang atau komoditas menentukan harga relatif dari barang tersebut. Proses produksi yang baik, juga didukung oleh keahlian dan keterampilan dari pekerja. Semakin terampil pekerja maka waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah barang atau komoditas juga lebih efisien (Landreth H, 1976:163).

Dalam menganalisis tenaga kerja, perlu menekankan *psedo-psedo* (Sadono, 1994:432) :

1. Pada dasarnya prinsip kerja adalah sebuah keadaan dimana manusia secara alamiah dari hukum-hukum.
2. Manusia bekerja tidak lain untuk memenuhi hidupnya dengan nilai "kebutuhan" dan alam pun bekerja memenuhi kebutuhan manusia.
3. Hubungan bipolaritas alam dan manusia sebagai bentuk hukum kausalitas.

Nilai kerja berubah ketika nilai komoditas ada persaingan antar individu, yang memenangkan persaingan individu itu menjadi subjek superior. Persaingan individu digambarkan oleh Marx pada jaman itu untuk memperebutkan "kepemilikan wilayah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan komoditasnya. Manusia dan superior ini menjadi pemimpin atau yang berkuasa dalam bekerja dari pada tenaga kerja yang lainnya. Yang dikatakan dalam pandangan ini tenaga kerja kehilangan hak untuk merdeka dalam hal kebebasan dalam bekerja hanya dijadikan manusia kelas bawah. Tenaga kerja menganggap bahwa hak dari puaa tenaga kerja itu sendiri hilang dikarenakan adanya sorang superior yang berkuasa dalam hal ini tenaga kerja kelas atas.

Ajaran Karl Max menyatakan bahwa hanya tenaga kerja yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang tergantung nilai dan jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. implikasi dari pandangan ini yaitu (Sumarsono,2009:150) :

- a. Harga barang berbeda menurut jumlah jasa buruh yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut.
- b. Jumlah jam kerja yang dikorbankan untuk memproduksi suatu jenis barang adalah hampir sama. Oleh sebab itu harganya diberbagai tempat menjadi hampir sama.
- c. Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh tenaga kerja, jadi dengan demikian tenaga kerja yang berhak memperoleh seluruh pendapatan nasional tersebut.

Juga disebutkan dalam halnya pandangan tentang upah dan produktivitas kerja yaitu sebagai berikut (Sumarsono,2009:151) :

1. Kebutuhan konsumsi tiap-tiap tenaga kerja macam dan jumlahnya hampir sama. Nilai (harga) setiap barang hampir sama, dan upah dan produktivitas dan tenaga kerja juga sama.
2. Sistem pengupahan dan produktivitas kerja tidak memberikan intensif yang sangat perlu menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.
3. Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap tenaga kerja betul- betul mau bekerja menurut kemampuannya.

Sistem nilai kerja menurut teori Karl Max didasarkan pada teori nilai dan asas pertentangan kelas. Pada dasarnya pendapat Karl Max bahwa hanya tenaga kerja yang merupakan sumber nilai dan jasa buruh atau dan jumlah waktu untuk bekerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Sedangkan dan pendapat lainnya dari teori Karl Max adalah pertentangan kelas yang artinya bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang- barang modal untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja akibatnya adalah pengangguran besar-besaran sehingga dapat menurunkan upah. Untuk itu tidak ada jalan lain bagi buruh kecuali untuk menjadi milik bersama (Sumarsono,2009: 152).

Perubahan sejarah umat manusia dalam masyarakat hanya tercapai dalam kekerasan yaitu melalui revolusi. Karl Max pada dasarnya menentang semua bentuk usaha untuk memperdamaikan kelas-kelas yang bertentangan. Revolusi pada kelas atas dan usaha perdamaian antar kelas hanya akan menguntungkan pada kelas penindas. Karl Max menekankan bahwa perjuangan kelas yaitu penghancuran penindasan yang terjadi dalam tenaga kerja. Semakin kuat sosialisme lebih dini untuk menolak eksploitasi kelas pekerja, yang adalah tidak terelakan dalam kapitalisme, semakin kurang mampulah ia untuk secara jelas menunjukkan atas apakah eksploitasi ini terdiri dan bagaimana ia timbul.

- c) Pandangan dari teori neo klasik dalam model Solow menghubungkan

kemajuan teknologi dengan produktivitas kerja, model ini telah mengasumsikan hubungan yang tidak berubah antara input modal dan tenaga kerja dan output barang dan jasa. Ketika teknologi mengalami kemajuan, efisiensi tenaga kerja meningkat. Misalnya efisiensi tenaga kerja meningkat ketika ada pengembangan dalam kesehatan, pendidikan, atau keahlian angkatan kerja. Asumsi yang paling sederhana tentang kemajuan teknologi adalah kemajuan teknologi menyebabkan efisiensi tenaga kerja tumbuh pada tingkat konstan. Bentuk kemajuan teknologi itu disebut pengoptimalan tenaga kerja dan disebut tingkat kemajuan teknologi dan kemajuan tenaga kerja (*labour augmenting technological progress*).

Analisis tentang sumber-sumber pertumbuhan telah mengasumsikan fungsi produksi tidak berubah selamanya. Dalam praktek tentu saja kemajuan teknologi meningkatkan fungsi produksi. Untuk jumlah output tertentu dapat lebih banyak output hari ini dan pada output yang akan datang. Dalam pandangan ini dapat memperluas analisis kemajuan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja. Produktivitas faktor total bisa berubah, alasan perubahan ini karena perubahan muncul karena meningkatnya ilmu metode tentang produksi dan residu Solow sering digunakan sebagai ukuran kemajuan teknologi. Tetapi faktor-faktor lain, seperti pendidikan dan peraturan pemerintah juga bisa mempengaruhi produktivitas total tenaga kerja, pengeluaran tenaga kerja yang lebih tinggi meningkatkan mutu pendidikan, maka para pekerja akan menjadi lebih produktif dan output akan naik, yang menunjukkan produktivitas faktor total yang lebih tinggi. Peraturan pemerintah menuntut perusahaan membeli modal untuk mengurangi polusi atau meningkatkan keamanan pekerja, maka persediaan modal bisa meningkat tanpa kenaikan dalam output, yang menunjukkan produktivitas faktor total yang lebih rendah. Produktivitas total mencangkup apa pun yang mengubah hubungan di antara input dan output.

Teori neo klasik mengemukakan dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari pertambahan faktor

produksi tersebut. Pengusaha memperkerjakan sejumlah tenaga kerja sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima tenaga kerja tersebut. Tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha adalah (Sumarsono, 2009:150) :

$$W = WMPPL = MPPL \times P$$

Keterangan :

W = tingkat upah (labour cost) yang dibayarkan perusahaan kepada tenaga kerja.

P = harga jual barang (hasil produksi) dalam rupiah per unit barang

MPPL = marginal physical product of labour atau pertambahan hasil marginal pekerja, di ukur dalam unit barang per unit waktu

WMPPL = volume of marginal physical product of labour atau nilai pertambahan nilai hasil marginal pekerja atau tenaga kerja

Teori neo klasik menyatakan bahwa tenaga kerja memperoleh upah dengan pertumbuhan hasil marginalnya. Upah berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada pengusaha. Upah dibayar oleh pengusaha sesuai atau sama dengan usaha kerja (produktivitas) yang diberikan kepada pengusaha. Teori neo klasik didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil marginal faktor produksi, dimana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima pengusaha dari tenaga kerja. Untuk memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi yang digunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Sehingga pengusaha memperkerjakan sejumlah tenaga kerja dimana nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima tenaga kerja tersebut. Tenaga kerja memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil

marginalnya atau upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada pengusaha. Untuk memaksimalkan keuntungan pengusaha memberikan imbalan kepada setiap faktor produksi sebesar nilai tambahan hasil marginal masing-masing faktor produksi tersebut (Sumarsono, 2009:151).

2.1.2. Peran Serta Wanita dalam Angkatan Kerja

Perkembangan penduduk dapat menjadi suatu faktor pendorong dalam perekonomian, karena perkembangan itu memungkinkan pertambahan jumlah tenaga kerja dari masa ke masa. Hal ini tentu saja akan mendorong wanita untuk ikut serta berperan aktif dalam proses pembangunan, salah satunya dengan memasuki pasar kerja. Selain adanya perubahan-perubahan struktur ekonomi yang terjadi dalam proses pembangunan, wanita mempunyai pengaruh besar dalam angkatan kerja (Anwar, 1991:148).

Peran wanita dalam pembangunan sangat diperhatikan terutama dalam pembangunan keluarga. Wanita memiliki peran ganda yaitu disatu pihak dituntut untuk mengabdikan diri terhadap rumah tangganya, dilain pihak wanita dituntut untuk berperan serta dalam pembangunan, motivasi kerja bagi wanita Indonesia seperti wanita pedesaan bukanlah sekedar mengisi waktu luang atau melanjutkan karir semata, tetapi sungguh-sungguh untuk meningkatkan pendapatan keluarga.

Peran wanita dalam kegiatan ekonomi dapat dilihat dari partisipasinya dalam kegiatan yang memberikan penghasilan atau keuntungan dengan tujuan untuk menambah penghasilan keluarga. Pekerjaan rumah tangga dapat dikategorikan sebagai bekerja karena kegiatan tersebut dapat menghasilkan energi bagi pelakunya dan memberikan hasil langsung dalam bentuk curahan waktu.

Swasono (1988:130) berpendapat bahwa motivasi kerja wanita pedesaan merupakan peningkatan pendapatan keluarga. Relatif sempitnya lahan pertanian yang dimiliki oleh rata-rata keluarga petani menyebabkan banyak wanita pedesaan yang bekerja di lahan orang lain sebagai buruh tani atau bahkan bekerja diluar sektor pertanian. Keterlibatan wanita dalam kegiatan-kegiatan ekonomi terjadi melalui dua tahapan. Tahap pertama, peran serta wanita dalam kegiatan beralih

dari kegiatan-kegiatan rumah tangga ke kegiatan jasa. Pada tahap kedua, terjadi perpindahan kegiatan dari kegiatan jasa ke kebutuhan sektor-sektor industri, misalnya bekerja di pabrik-pabrik atau perusahaan modern lainnya.

2.1.3. Teori Produksi

Produksi adalah berkaitan dengan cara bagaimana sumber daya (masukan) dipergunakan untuk menghasilkan produk (keluaran). Menurut Joesron dan Fathorrazi (2003), produksi merupakan hasil akhir dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau *input*. Lebih lanjut Putong (2002) mengatakan produksi atau memproduksi menambah kegunaan (nilai guna) suatu barang. Kegunaan suatu barang akan bertambah bila memberikan manfaat baru atau lebih dari bentuk semula. Lebih spesifik lagi produksi adalah kegiatan perusahaan dengan mengkombinasikan berbagai *input* untuk menghasilkan *output* dengan biaya yang minimum.

Produksi juga merupakan suatu kegiatan yang dapat menimbulkan tambahan manfaatnya atau penciptaan faedah baru. Faedah atau manfaat ini dapat terdiri dari beberapa macam, misalnya faedah bentuk, faedah waktu, faedah tempat, serta kombinasi dari beberapa faedah tersebut di atas. Dengan demikian produksi tidak terbatas pada pembuatan, tetapi sampai pada distribusi. Namun komoditi bukan hanya dalam bentuk *output* barang, tetapi juga jasa. Menurut Salvatore (2001) produksi adalah merujuk pada transformasi dari berbagai *input* atau sumber daya menjadi *output* beberapa barang atau jasa.

Dengan demikian, yang disebut fungsi produksi adalah hubungan fungsional atau sebab akibat antara input dan output. Dalam hal ini input sebagai sebab, dan output sebagai variabel tak bebas. Input produksi dikenal juga dengan faktor-faktor produksi, dan output produksi dikenal juga dengan jumlah produksi.

Fungsi produksi merupakan suatu fungsi atau persamaan yang menyatakan hubungan antara tingkat output dengan tingkat penggunaan input-input. Hubungan antara jumlah output Q dengan jumlah input yang dipergunakan dalam produksi $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$, secara matematis dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Q = f (X_1, X_2, X_3, \dots X_n)$$

Keterangan :

Q = output

X = input

Dengan mengansumsikan beberapa input dianggap konstan dalam jangka pendek dan hanya satu faktor produksi yaitu tenaga yang dapat berubah, maka fungsi produksinya dapat ditulisa sebagai berikut :

$$Q = f (L)$$

Persamaan produksi ini menjadi sangat sederhana karena hanya melibatkan tenaga kerja untuk mendapatkan tingkat produksi suatu barang tertentu. Artinya, faktor produksi yang dapat berubah dan mempengaruhi tingkat produksi adalah hanya jumlah tenaga kerja. Jika perusahaan berkeinginan untuk menambah tingkat produksi, maka perusahaan hanya dapat menambah jumlah tenaga kerja.

Dalam produksi jangka pendek mengacu pada periode waktu produksi dimana terdapat satu atau lebih input yang bersifat tetap, apabila input modal (K) dianggap konstan dalam jangka pendek maka fungsi produksinya menjadi :

$$Q = f (L)$$

Dimana :

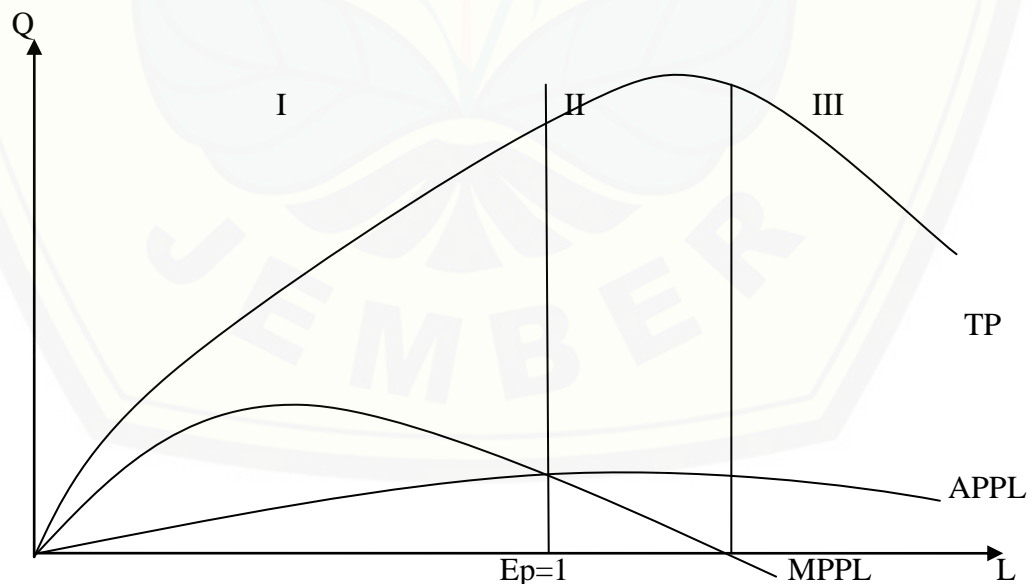
Q = output (fungsi dari perubahan L dan pemakaian K tetap)

L = tenaga kerja (input variabel)

Dari fungsi produksi dengan satu input variabel diatas, maka kita dapat melakukan analisis produk total (TP) atau output (Q), *Average Physical Product of Labor* (APL) dan *Marginal Physical Product of Labor* (MPL).

Adapun *Average Physical Product of Labor* (APL) atau produk rata-rata dari tenaga kerja dimana secara matematis besarnya APL ini merupakan hasil dari produk total (output) dibagi dengan banyaknya penggunaan tenaga kerja ($APL = Q/L$) sedangkan *Marginal Physical Product of Labor* (MPL) atau produk marjinal dari tenaga kerja ditentukan oleh perubahan total produk (TP) per unit perubahan jumlah tenaga kerja yang digunakan ($MPL = dQ/dL$), Tati Suhartati (2003 : 78). Perubahan output karena perubahan input L umumnya menunjukkan produk marjinal dengan pola menaik lalu menurun atau dikenal sebagai hukum hasil marjinal yang menurun (*The Law of Diminishing Marginal Return*). *The law of Diminishing Marginal Return* terjadi bila tambahan jumlah sumber daya variabel digabungkan dengan sejumlah tertentu sumber daya tetap, maka akan tercapai titik yang menunjukkan bahwa tambahan unit sumber daya variabel menghasilkan produk marjinal yang semakin kecil.

Hubungan antara produk total (Q), dengan produk rata-rata tenaga kerja (APL) dan produk marjinal dari tenaga kerja (MPL) dapat dilihat dari gambar fungsi produksi.



Gambar 2.1

Fungsi Produksi satu Input variabel

Melalui gambar diatas kita dapat membuat kesimpulan berkaitan dengan produksi jangka pendek antara lain :

- 1) Tahapan pertama dimulai dari tenaga kerja ($L=0$) samapai $MPL = APL$, atau dari $L=0$ samapai APL maksimum. Keadaan ini menunjukkan nilai elastisitas produksi > 1 (elastis). Pada tahap I produksi total mengalami pertambahan yang semakin cepat, dan juga mempunyai ciri APL menaik pula, sehingga produk total harus menaik (output per unit semakin menaik).
- 2) Tahapan kedua dimulai dari $MPL = APL$ atau APL maksimum sampai dengan $MPL=0$, keadaan ini menunjukkan nilai elastisitas produksi < 1 (inelastis), namun pada saat $MPL = APL$ maka elastisitas produksi = 1, diaman pada tahapan $MPL = APL$ inilah yang merupakan tahapan yang ideal bagi perusahaan untuk berproduksi. Sedangkan pada saat APL maksimum sampai pada saat $MPL = 0$, pada kondisi ini merupakan tahapan yang rasional untuk berproduksi.
- 3) Tahapan ketiga dimulai dari $MPL = 0$ atau MPL negative. Keadaan ini menunjukkan elastisitas produksi negative, pada tahap ini tidak menguntungkan lagi bagi produsen karena dengan bertambahnya penggunann jumlah tenaga kerja (L) dalam proses produksi justru akan menurunkan output dapat dilihat dari kurva produksi total (TP) yang semakin menurun, dalam tahap ini akan terjadi kecenderungan pengangguran tersembunyi.
- 4) Adapun terjadinya hukum pertambahan hasil yang semakin berkurang (The Law of Deminishing return) dimulai dari MPL maksimum. Pada kondisi ini, bertambahnya tenaga kerja tidak menaikkan produktivitas marjinal karena tenag kerja yang dipakai “terlalu banyak” sehingga mereka akan bekerja “berebut” dan produksi marjinal justru akan turun, kemudian menjadi nol dan akhirnya negative (Tati Suhartati Joesron, 2003:81).

2.1.4. Teori Daya Beli

Uang merupakan alat pembayaran yang berlaku sekarang untuk semua transaksi jual-beli baik secara langsung maupun tidak langsung. Keberadaan uang menyediakan alternatif transaksi yang lebih mudah daripada barter yang tidak efisien yang tidak cocok di gunakan pada zaman modern karena ada nya pertimbangan nilai tukar yang tidak seimbang. Efisiensi yang di dapatkan dengan menggunakan pada akhirnya akan mendorong perdagangan dan pembagian tenaga kerja yang kemudian akan meningkatkan produktifitas dan kemakmuran. Teori moneter banyak dihubungkan dengan teori kuantitas uang yang beranggapan bahwa faktor yang banyak mempengaruhi nilai uang adalah jumlah uang yang beredar (*quantity of money* atau *supply of money*). Menurut paham klasik, uang tidak memiliki pengaruh terhadap sektor riil, tidak ada pengaruhnya terhadap tingkat bunga, kesempatan kerja atau pendapatan nasional. Pendapatan nasional ditentukan oleh jumlah dan kualitas tenaga kerja, jumlah yang dipakai serta tehnologi. Tanpa perubahan dari faktor-faktor produksi maka pendapatan tidak akan berubah. Teori ini sebenarnya adalah teori mengenai permintaan sekaligus penawaran akan uang beserta interaksi antara keduanya. Fokus dari teori tersebut adalah pada hubungan antara penawaran uang (jumlah uang yang beredar) dengan nilai uang(dengan tingkat harga). Hubungan antara kedua varianel tersebut dijabarkan lewat konsepsi (teori) mengenai permintaan akan uang.

Pelopor teori kuantitas uang adalah David Ricardo. Menurut teori kuantitas, jumlah uang yang beredar ada hubungannya dengan tingkat harga. Rumus teori kuantitas adalah :

$$M = KP$$

Keterangan :

M = jumlah uang yang beredar pada suatu periode.

K = konstanta

P = Harga

Ricardo adalah orang yang mula-mula menemukan teori nilai uang dengan mengemukakan bahwa kuat dan lemahnya nilai uang sangat tergantung dari pada jumlah uang yang beredar. Jika jumlah uang berubah menjadi 2 kali lipat maka nilai uang akan menurun setengah kali dari semula, sebaliknya jika jumlah uang kurang hingga setengah, maka nilai uang akan menjadi dua kali lipat. Hal itu terjadi, karena bila jumlah uang naik menjadi 2 kali lipat maka akan berpengaruh terhadap harga yang naik menjadi dua kali lipat dan otomatis nilai akan menurun menjadi setengahnya.

Perbandingan antara jumlah uang dengan nilai uang atau teori yang menyatakan bahwa nilai uang itu adalah sama dengan kebalikan jumlah uang. Oleh Ricardo disebut “ Teori Kuantitas “ atau “ Teori Jumlah “ .

Teori Ricardo dapat dinyatakan sebagai kenyataan bila memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Harga-harga akan menunjukkan perubahan perbandingan yang sama terhadap banyaknya jumlah uang yang beredar dalam masyarakat.
2. Jumlah uang seluruhnya harus sebanding dengan pengeluaran masyarakat seluruhnya.

2.1.5. Teori Tingkat Upah

Upah atau gaji bagi semua dan setiap tenaga kerja adalah sesuatu yang sangat penting. Upah melatar belakangi seseorang untuk memutuskan memasuki dunia kerja dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan gaji yang didapatkannya maka seorang tenaga kerja atau individu yang bekerja dapat secara otomatis membiayai segala macam kebutuhan hidupnya baik sandang, pangan maupun papan. Upah bagi tenaga kerja merupakan cost atau biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dan dimasukkan dalam ongkos atau biaya produksi. Adapun keputusan sebuah perusahaan tentang gaji, instrument ini sangatlah penting untuk memberikan kelangsungan bagi tenaga kerja untuk hidup sehingga proses kinerja dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Untuk mendapat gambaran yang jelas dalam hal upah dan pembentukan harga upah tenaga kerja, berikut akan dikemukakan beberapa teori yang menerangkan tentang latar belakang terbentuknya harga upah tenaga kerja.

1. Teori Upah Wajar (alami)

Teori upah ini dikemukakan oleh David Ricardo. Upah menurut kodrat adalah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya. Di pasar akan terdapat upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Upah harga pasar akan berubah disekitar upah menurut kodrat oleh ahli-ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja.

2. Teori Upah Besi

Teori upah ini dikemukakan oleh Ferdinand Lasalle. Penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh karena kita ketahui posisi kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh para produsen. Berhubungan dengan kondisi tersebut maka teori ini dikenal dengan istilah “Teori Upah Besi”. Untuk itulah Lasalle menganjurkan untuk menghadapi para produsen terhadap upah agar dibentuk serikat pekerja.

Menurut Sukirno (1982 : 297) yang dimaksud dengan upah adalah: “Pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada perusahaan”. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan diantara pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja-pekerja dan preferensial dengan pembayaran ke atas jasa-jasa kasar dan tidak tetap. Kedua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah.

Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua pengertian, yaitu:

1. Gaji.

Gaji dalam pengertian sehari-hari adalah pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, manager dan akuntan.

2. Upah.

Sedangkan upah yang dimaksud adalah pembayaran kepada pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah seperti misalnya petani, tukang kayu, buruh kasar.

Menurut Mulyadi (1993:376) mengungkapkan bahwa gaji pada umumnya merupakan pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana yang dibayarkan secara tetap per pekerja bulan. Upah adalah sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan pekerja atau buruh kepada perusahaan. Atau dengan kata lain pengertian upah adalah hak buruh yang harus diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, yang didalamnya termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Ketika perusahaan merekrut pekerja yang diharapkan adalah pekerja dapat melakukan kegiatan usaha sehingga menghasilkan keuntungan, dan keuntungan yang diperoleh tersebut digunakan untuk memberi kompensasi berupa upah kepada pekerja. Kompensasi pekerja kepada perusahaan dengan menjadi pekerja disebut kinerja atau produktivitas. Semakin baik kinerja maka pekerja akan mendapat upah yang semakin tinggi, sesuai dengan UU No 13 pasal 92 ayat (2) ; pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas.

2.1.6. Pengaruh Lama Kerja Terhadap Produktivitas

Lama kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas. Asumsi dasar yang digunakan adalah semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas orang tersebut, sehingga akan memperoleh hasil yang memuaskan dan dapat meningkatkan pendapatan mereka. Karena lama kerja serta tingkat pengetahuan yang lebih banyak memungkinkan seseorang akan lebih produktif jika dibandingkan dengan yang relatif kurang dalam memperoleh pengalaman kerja (Wirosuhardjo, 1996:30).

Lama bekerja merupakan jumlah waktu yang dicurahkan dalam pekerjaan sehari-hari. Lama bekerja dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan baik secara horizontal maupun vertical. Untuk peningkatan horizontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui. Sedangkan peningkatan secara vertikal berarti memperdalam mengenai suatu bidang tertentu. Bila latihan seperti ini dilakukan dengan penggunaan dalam pekerjaan sehari-hari maka dapat dijelaskan bahwa tingkat produktivitas seseorang juga berbanding lurus dengan jumlah dan lamanya latihan yang diperoleh (Simanjuntak, 1998:74).

2.1.7. Pengaruh Jumlah Tanggungan Keluarga Terhadap Produktivitas

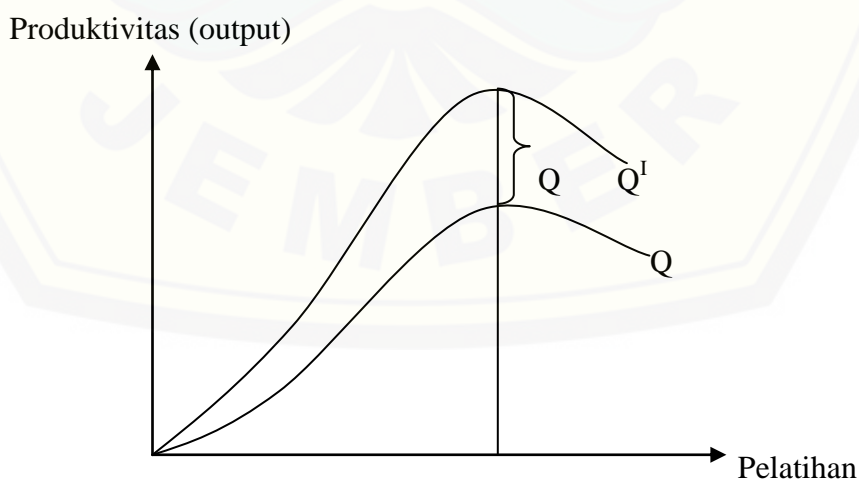
Jumlah tanggungan keluarga mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, sebab sumber daya manusia pada dasarnya dimulai dari lingkungan keluarga. Apabila tidak ada pengembangan sumber daya manusia berarti tidak ada usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Jumlah anggota keluarga akan menentukan tingkat curahan jam kerja dari hasil yang dikerjakan, karena anggota keluarga dalam usia kerja merupakan sumber tenaga kerja sehingga dengan adanya pengembangan sumber tenaga kerja maka usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja akan dapat dipenuhi, dengan demikian akan meningkatkan taraf hidup. Disamping itu dengan semakin banyaknya jumlah anggota keluarga yang ikut makan dan hidup maka memaksa untuk mencari tambahan pendapatan (Wirosuhardjo, 1996:35)

Pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas juga dikemukakan Malthus dan para ahli ekonomi klasik lain yang berpendapat bahwa bila tekanan manusia (jumlah tanggungan keluarga) semakin lama semakin banyak terhadap sumber daya yang terbatas kan menyebabkan turunnya keluaran per orang. Pertumbuhan produktivitas memungkinkan kenaikan output per orang dan dengan demikian menunjang naiknya taraf hidup. Turunnya pertumbuhan produktivitas mengandung makna biaya hidup bertambah lebih lambat, atau sesungguhnya berkurang (Lipsey. et al, 1995:277).

2.1.8. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas

Latihan kerja merupakan faktor penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, dan akan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai human investment yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian. Tingkat pendidikan dan latihan yang dimiliki seorang tenaga kerja akan memberi pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja tersebut. Menurut Simanjuntak (1998:39) latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap pendidikan tetapi justru sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Praktik latihan merupakan salah satu aspek human capital yang dapat meningkatkan ketrampilan dalam bekerja baik secara horizontal maupun vertical. Unruk peningkatan horizontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui. Peningkatan secara vertical berarti memperdalam pengetahuan mengenai suatu bidang tertentu. Apabila latihan formal seperti itu benar-benar dikaitkan dengan penggunaannya dalam pekerjaan sehari-hari maka dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas seseorang juga berbanding lurus dengan jumlah dan lamanya latihan formal yang diperoleh (Simanjuntak, 2001:74).



Gambar 2.2 Kurva Perubahan Produktivitas

Dengan adanya pelatihan kerja akan sangat membantu perusahaan dalam hal meningkatkan produktivitas tenaga kerja (karyawan). Semakin banyak tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja tersebut (Q^1). Hal ini dapat dilihat dari gambar kurva perubahan produktivitas di atas. Seseorang yang sudah mendapatkan pelatihan kerja lebih produktif daripada tenaga kerja yang hanya mengandalkan skill.

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan (Simanjuntak, 2001:78).

2.1.9 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas

Pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja adalah dengan adanya pemberian insentif maka pekerja akan lebih terdorong untuk menghasilkan output dalam jumlah yang lebih besar sehingga produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mempertahankan pegawai untuk tetap berada dalam industry (Nasution, 2000: 168).

Pemberian insentif kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi, pada dasarnya merupakan imbalan atau balas jasa tambahan dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Menurut J. B. Say (Skousen, 2006: 68) kunci untuk menuju standar hidup yang lebih tinggi pertama-tama adalah menaikkan produktivitas dengan tambahan, pindah kerja, kembali ke sekolah atau mulai menjalankan usaha. Tambahan dapat berupa upah bonus atau insentif dari pekerjaan yang telah dilakukan. Uang insentif ini adalah diluar uang atau upah yang diterima karyawan

karena pada dasarnya upah karyawan yang sama kedudukannya adalah sama, akan tetapi imbalan yang diterima karyawan setiap bulannya bisa berbeda. Uang insentif inilah yang menyebabkan perbedaan yang diterima karyawan tersebut

Sejak awal abad 20, telah berkembang aliran pendekatan manusiawi (human approach) dalam manajemen perusahaan. Tujuan utama pendekatan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pekerja yang menekankan mengenai perbaikan pendapatan insentif, lingkungan kerja dan lain-lain (Simanjuntak, 1998:126). Kompensasi insentif merupakan salah satu motivator kepada karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan

1. Finansial Insentif

Pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang, misalnya upah atau gaji, pemeliharaan kesehatan, dan jaminan hari tua.

2. Non Finansial Insentif

Adalah insentif yang diberikan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang, misalnya tempat kerja, jaminan pekerjaan, liburan, dan hubungan dengan atasan.

2.1.10 Produktivitas Kerja dan Pengukurannya

a) konsep produktivitas kerja yaitu produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, (Payaman j. Simanjuntak, 1997) :

1. menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan
2. sarana pendukung
3. supra sarana

Dalam beberapa referensi terdapat pengertian mengenai produktivitas, yang dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu (Sinungan,2005:16) :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan umum bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi dan riset manajemen dan tenaga kerja.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu (Arfida, 2003:36).

Produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dan hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok, hari lebih baik dan pada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental demikian ini, akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu di dalam mengembangkan diri, dan meningkatkan keramampuan kerja. Oleh karena itu di dalam usaha mencapai apa yang diinginkan hendaknya terlebih dahulu ada upaya yang bersifat pengorbanan, sehingga di dalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber dayanya yang ada pada kurun waktu tertentu (Sumarsono, 2003:12).

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan

masukannya tenaga kerja, sedangkan keluarannya diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa (Sinungan, 2005:12).

Dalam konsep produktivitas kerja, kegiatan pengukuran merupakan kegiatan yang sangat penting karena mempunyai sifat evaluatif dan pengembangan. Meskipun demikian, pengukuran produktivitas saja, masalah-masalah yang dihadapi tidak dapat dipecahkan secara tuntas. Masih banyak kegiatan-kegiatan lain yang perlu dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan pengukuran, misalnya perbaikan metode kerja, kegiatan pendidikan dan pelatihan, system dan praktek manajemen yang mampu mengelola setiap perubahan eksternal (sumarsono, 2009:169).

b) pengukuran produktivitas output mencakup pengertian kualitas, dengan demikian produktivitas tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga tidak mempunyai nilai mutlak, melainkan nisbi yang menggambarkan keragaman dan suatu kegiatan. Secara sederhana pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan membandingkan output dan input. Rumus produktivitas sederhana menurut De Meyer (dalam Atmosoeparto, 2003:3):

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu (Sinungan, 2005:23):

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang

terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkat daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan Ajeng Septa M P pada tahun 2004 berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Veener Pada Pabrik Kayu Langgeng Makmur di Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang". Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel umur, pendidikan, dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang sebesar 37,59386 dengan tingkat signifikan sebesar 0,0000000.

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

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

Penelitian lain yang dilakukan oleh Parahita Widyastuti (2007) dengan judul "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Mainik- Mainik di Desa Plumbon Gombang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang", menggunakan metode analisis jalur (path analysis) dapat ditarik kesimpulan tentang hasil analisis yaitu kualitas SDM mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan terhadap produktivitas sebesar 0,379. Hal ini menunjukkan bila kualitas SDM tinggi maka motivasi kerja juga tinggi diikuti produktivitas yang tinggi pula. Keadaan ekonomi keluarga menjadi pengaruh negatif terhadap motivasi kerja dan terhadap produktivitas sebesar -0,218. Hal ini bahwa bila keadaan ekonomi keluarga rendah maka motivasi kerja tinggi diikuti produktivitas yang tinggi. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas sebesar 0,360. Hal ini menunjukkan bahwa bila motivasi kerja tinggi maka produktivitas juga tinggi.

Penelitian yang dilakukan Widyastuti tahun (2007) alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan metode analisis path analysis, obyeknya pada tenaga kerja industri kerajinan manik-manik di Desa Plumbon Gombang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Puspa Djiuta pada tahun 2011 berjudul "Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (Study Kasus Industri Songket Di Kecamatan Ilir Barat II Dan Seberang Ulu II Kota Palembang)". Hasil penelitian tersebut yaitu, variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil songket di Kecamatan Ilir Barat II dan Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,1628 pada $\alpha = 5\%$ nilai koefisien regresi 1,1628 artinya bila terjadi peningkatan upah sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan koefisien regresi sebesar 1,1628%. Variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan

koefisien regresi sebesar 0,6784%. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,1255%, yang artinya apabila pengalaman kerja ditambah sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,1255%.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Pratama pada tahun 2011 dengan judul “Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Pengesulan Pada Home Industry Sepatu di Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto”. Hasil analisis regresi linier berganda secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel jumlah tanggungan keluarga, usia, dan masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian pengesulan pada home industry di Kecamatan Sooko kabupaten Mojokerto. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil estimasi yang menunjukkan nilai probabilitas F-Hitung sebesar 0,000000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,895782. Hal ini berarti 89,58% perubahan produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh variabel jumlah tanggungan keluarga, usia dan masa kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Tabel 2.1 Penelitian- Penelitian Yang Telah Dilakukan

No	Peneliti	Metode Analisis	Variabel	Hasil penelitian
1	Ajeng Septya M P (2004) Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Veener Pada Pabrik Kayu Langgeng Makmur di Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang	Regresi Linier Berganda	Umur, Pendidikan, Masa Kerja	Menunjukkan bahwa variabel umur, pendidikan, dan masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan
2	Gumelar (2005) Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PTPN X (Persero) Unit Bobbin Jember	Regresi Linier Berganda	Latihan Kerja, Kedisiplinan, Lama Kerja	Latihan Kerja, Kedisiplinan, Lama Kerja, berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0.460 atau 46,0 %
3	Widyastuti (2007) Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Manik-Manik di Desa Plumbon Gombang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang.	Path Analsys	Kualitas SDM, Keadaan Ekonomi Keluarga, Motivasi Kerja	Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas, keadaan ekonomi keluarga dan motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,360

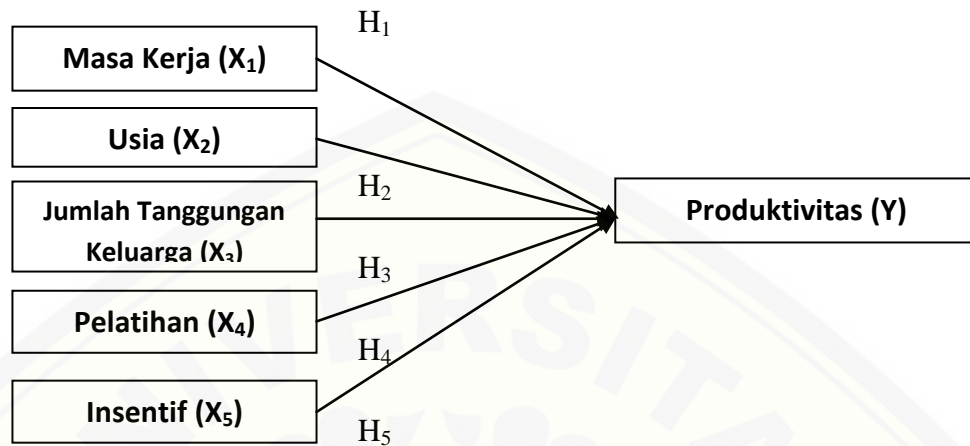
4	Puspa Djiuta (2011) Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (Study Kasus Industri Songket Di Kecamatan Ilir Barat II Dan Seberang Ulu II Kota Palembang)	Regresi Linier Berganda	Upah, Jam Kerja, Pengalaman Kerja	Variabel Upah, ajm kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
5	Pratama (2011) Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Pengesulan Pada Home Industry Sepatu di Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto	Regresi Linier Berganda	Jumlah Tanggungan Keluarga, Usia, Masa Kerja	Variabel jumlah tanggungan keluarga, usia, masa kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian pengesulan

Sumber : Berbagai Sumber, diolah

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka pemikiran yang berfokus pada tujuan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam proses penelitian. Kerangka konseptual digunakan sebagai sistematis alur pemikiran penelitian yang dapat memaparkan variabel-variabel ekonomi yang mempunyai korelasi dengan tujuan yang hendak dicapai. Adapun kerangka konseptual yang digunakan

sebagai acuan serta untuk mencerminkan pola pikir sebagai dasar penyusunan adalah sebagai berikut :



2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan landasan teori yang ada, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Masa kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.
2. Usia berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.
3. Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.
4. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.
5. Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif eksplanatory*, yaitu sejenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian ini adalah membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 1998:69).

3.1.2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah tenaga kerja wanita bagian pelintangan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Penentuan daerah penelitian diterapkan secara sengaja, dengan didasarkan atas pertimbangan bahwa di daerah tersebut merupakan kawasan industri rokok.

3.1.3. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja wanita bagian pelintangan pada industri rokok kretek di Kecamatan patrang Kabupaten Jember yang berjumlah ±738 pekerja.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Random Sampling* yaitu mengambil sebagian sampel secara acak dari populasi yang ada dalam penelitian (Usman, 2009:45). Berdasarkan pendapat slovin dalam (Umar, 2004:78) untuk menentukan ukuran sampel dari populasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e^2 : batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Dalam penelitian ini jumlah populasi tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember menggunakan batas kesalahan yang diinginkan sebesar 10%. Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= 738 / (1 + 738(0.1)^2) \\n &= 738 / 8.38 \\n &= 88.06 \text{ dibulatkan menjadi } 88\end{aligned}$$

3.2. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer, adalah data yang langsung dikumpulkan dari lapangan (obyek penelitian) oleh peneliti sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu : masa kerja, usia, jumlah beban tanggungan keluarga, pelatihan kerja dan insentif dengan menggunakan teknik:
 - a. Wawancara, merupakan cara pengumpulan data melalui tanya jawab langsung, dengan orang-orang yang dianggap penting untuk mendapatkan keterangan yang diperlukan, sehingga memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.
 - b. Kuesioner, merupakan pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden .
- 2 Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan cara membaca hasil penelitian orang lain terdahulu, studi literature (kajian teori-teori) dan dari instansi yang terkait.

3.3. Metode Analisis Data

3.3.1 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi.

a. Uji Normalitas Model

1) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:56). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi rmemenuhi asumsi normalitas;
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan

memenuhi asumsi normalitas (Latan, 2013:56). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah;

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

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (*bergelombang*, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3.2 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi.

Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maximum, mean, dan standar deviasi (Prayitno, 2010:12).

3.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Untuk mengetahui pengaruh masa kerja, usia, jumlah beban tanggungan keluarga, pelatihan kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelinting pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = produktivitas tenaga kerja wanita

b_0 = koefisien produktivitas tenaga kerja wanita pada saat tidak ada pengaruh dari masa kerja, usia, jumlah tanggungan keluarga, dan tingkat upah.

b_1 = koefisien pengaruh masa kerja terhadap produktivitas

b_2 = koefisien pengaruh usia terhadap produktivitas

b_3 = koefisien pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas

b_4 = koefisien pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas

b_5 = koefisien pengaruh insentif terhadap produktivitas

X_1 = masa kerja

X_2 = usia

X_3 = jumlah beban tanggungan keluarga

X_4 = pelatihan kerja

X_5 = insentif

e = variabel pengganggu

3.3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh masa kerja, usia, jumlah beban tanggungan keluarga, pelatihan kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelinting pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) ;

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

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3, 4, 5$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3, 4, 5$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane* 5% (Uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0,025)

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 , secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

1) $H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) terhadap variabel terikat (Y)

2) $H_a : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane* 5%.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*Independent*)

b = Koefisien regresi linier

3.4 Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya

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

- a) Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran keberhasilan tenaga kerja dalam melinting rokok, dinyatakan dalam satuan batang/hari.
- b) Masa kerja adalah lamanya tenaga kerja wanita yang bekerja pada industri rokok di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember dan ukurannya adalah tahun.

- c) Usia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah usia kerja tenaga kerja wanita yang berumur 15-55 tahun. Pengukurannya sebagai berikut :
- 1)Usia 15 – 25
 - 2)Usia 26 – 35
 - 3)Usia 36 – 45
 - 4)Usia 46 – 55
- d) Jumlah beban tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang harus ditanggung oleh tenaga kerja wanita baik yang tidak punya pekerjaan atau yang belum bekerja baik yang serumah maupun tidak serumah. Yang diukur dengan satuan jiwa atau orang.
- e) Pelatihan kerja adalah banyaknya pelatihan professional yang diikuti oleh tenaga kerja yang diukur dengan sekian kali satuan.
- f) Insentif adalah cost atau biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dan dimasukkan dalam ongkos atau biaya produksi kepada tenaga kerja yang diukur dengan satuan rupiah.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

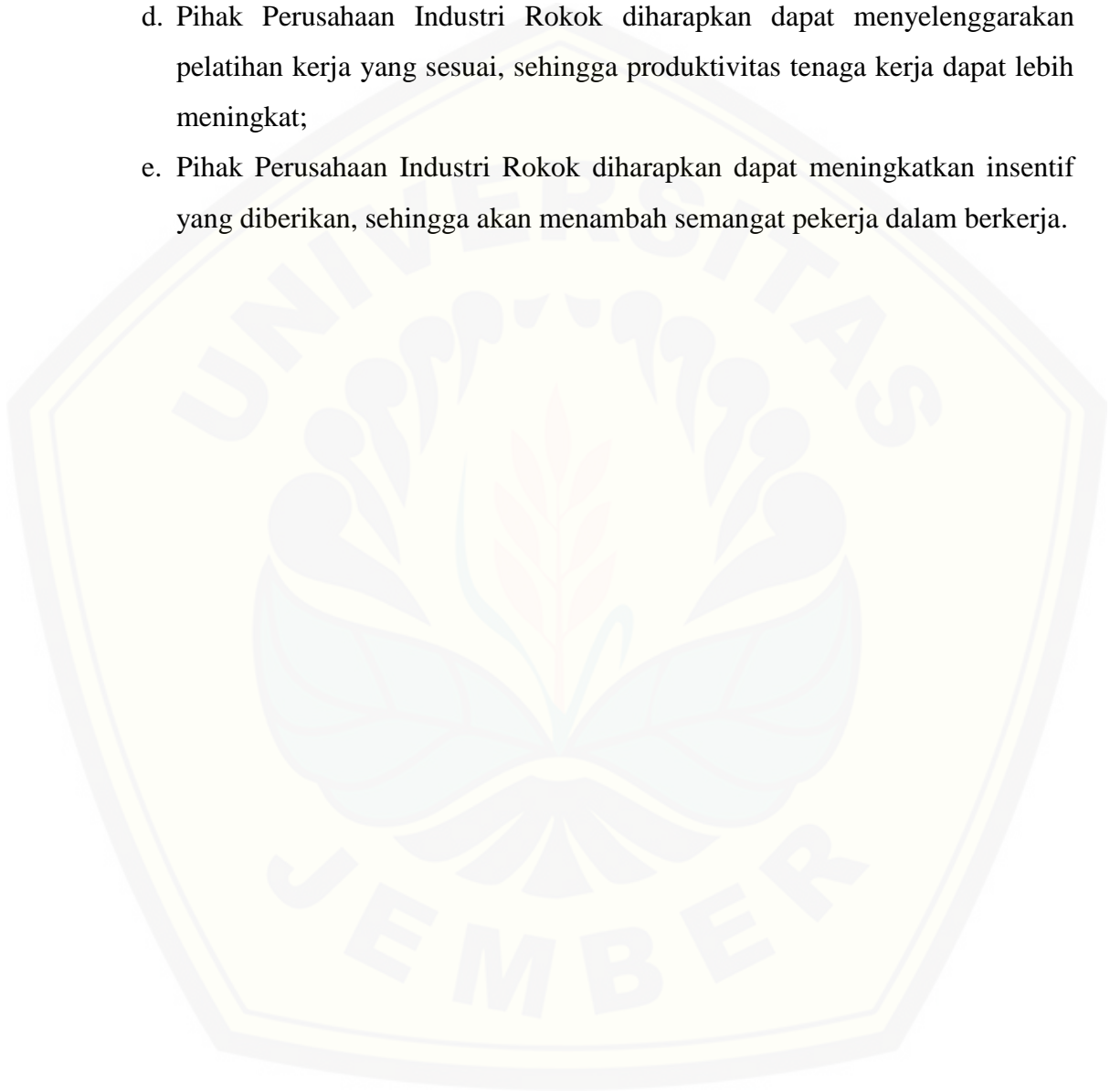
- a. Masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember dengan arah positif;
- b. Usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember dengan arah positif;
- c. Beban tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember dengan arah positif;
- d. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember dengan arah positif;
- e. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan pada perusahaan rokok kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember dengan arah positif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

- a. Pihak Perusahaan Industri Rokok diharapkan tetap dapat mempertahankan pekerjaanya yang telah memiliki masa kerja yang relatif lebih lama sehingga produktivitas yang ada tetap terjaga;
- b. Pihak Perusahaan Industri Rokok diharapkan tetap dapat memperkerjakan pekerjaanya meskipun usia pekerja yang ada relatif terus bertambah, karena berjalannya usia juga telah menambah pengalaman dalam berkerja sehingga produktivitas perusahaan tetap dapat tercapai;

- c. Pihak Perusahaan Industri Rokok diharapkan dapat memberikan semangat lebih kepada pekerjanya yang telah memiliki tanggungan keluarga yang relatif lebih besar, sehingga tetap akan memacu pekerja untuk dapat berkerja lebih giat;
- d. Pihak Perusahaan Industri Rokok diharapkan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja yang sesuai, sehingga produktivitas tenaga kerja dapat lebih meningkat;
- e. Pihak Perusahaan Industri Rokok diharapkan dapat meningkatkan insentif yang diberikan, sehingga akan menambah semangat pekerja dalam berkerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsin. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Eka, B. 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk. Kandatel Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi (journal of economics)*, 2 (3): 99-108.
- Fathorrazi, M. 2003. *Teori Ekonomi Mikro : Dilengkapi beberapa bentuk Fungsi Produksi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Gujarati, D. 2000. *Ekonometrika dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta
- Nazir, M. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saleh, M. 2007. Pengaruh Latihan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PTPN X Arjasa Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi (journal of economics)*, 1 (1): 76-88.
- Sastrohadiwiryo, S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Simanjuntak, P. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Lembaga Penerbit Ekonomi UI.

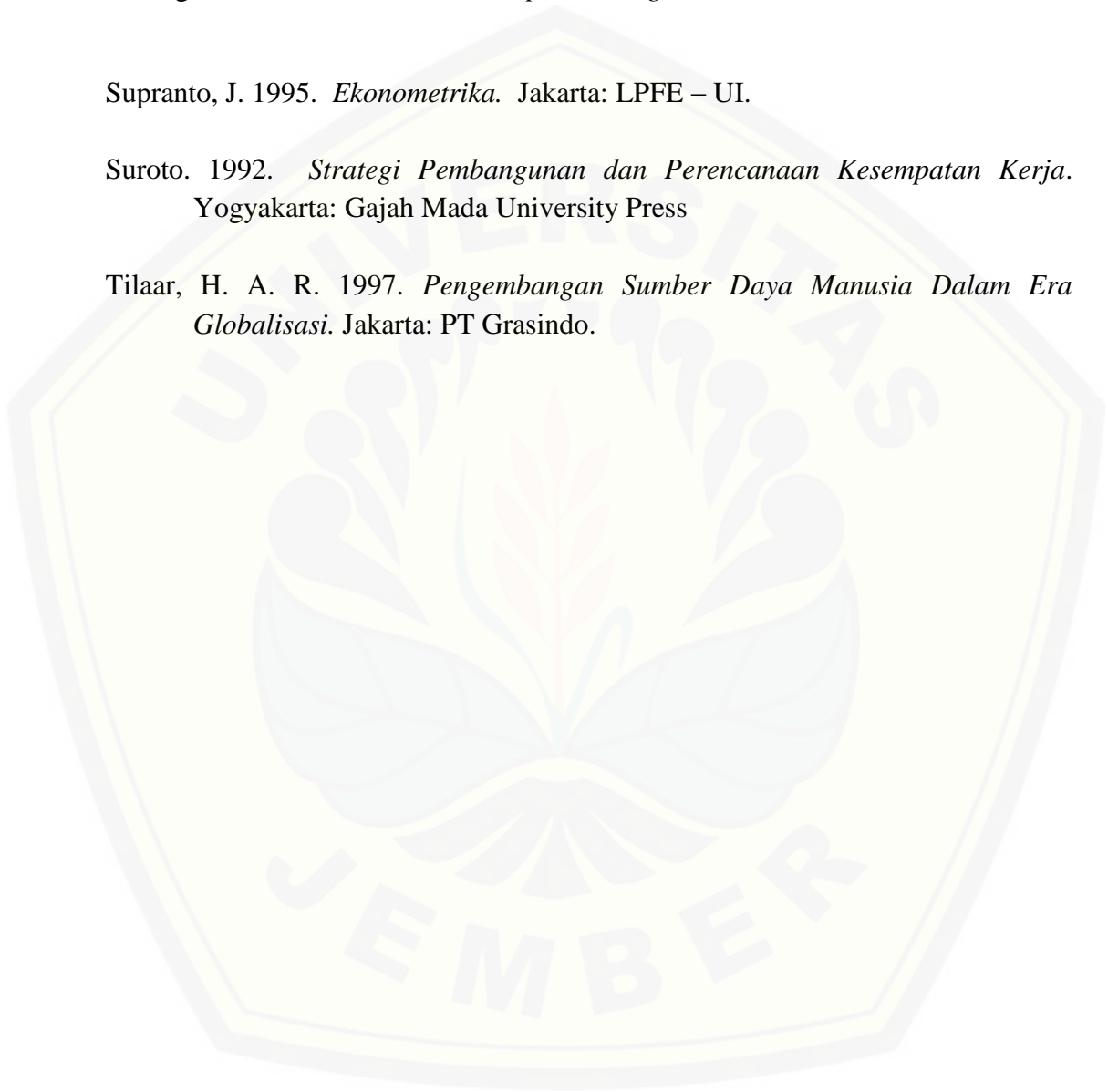
Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha ilmu

Sinungan, M. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Supranto, J. 1995. *Ekonometrika*. Jakarta: LPFE – UI.

Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Tilaar, H. A. R. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: PT Grasindo.



LAMPIRAN 1. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Masa Kerja	Usia	Jumlah Beban Tanggungan Keluarga	Pelatihan Kerja	Insentif	Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember
1	9	3	2	4	Rp224.000	300
2	8	2	2	3	Rp219.600	270
3	8	2	2	3	Rp192.800	275
4	11	3	2	5	Rp236.000	315
5	7	2	2	3	Rp195.200	260
6	7	2	1	3	Rp198.400	260
7	8	2	2	3	Rp216.400	280
8	9	2	2	4	Rp221.600	300
9	9	3	1	4	Rp233.600	310
10	12	3	3	5	Rp239.200	325
11	9	2	2	3	Rp218.800	290
12	13	3	2	5	Rp237.600	340
13	7	2	1	3	Rp206.400	265
14	6	2	1	2	Rp192.000	255
15	9	2	2	3	Rp224.800	290
16	11	3	3	4	Rp259.600	345
17	8	2	2	3	Rp226.000	270
18	9	3	2	3	Rp230.400	315
19	12	3	3	4	Rp244.000	325
20	9	3	2	3	Rp234.400	300
21	8	2	2	3	Rp213.000	280
22	9	2	2	3	Rp224.800	290
23	9	2	2	3	Rp223.200	290
24	11	3	2	4	Rp234.800	310
25	7	2	2	3	Rp206.400	255
26	8	2	2	3	Rp202.400	285
27	8	2	2	3	Rp227.200	290
28	11	3	3	4	Rp235.200	325
29	9	3	2	3	Rp202.400	290
30	8	2	2	3	Rp227.200	280
31	12	3	2	4	Rp246.000	325
32	7	2	2	3	Rp210.000	280
33	6	2	1	2	Rp204.400	270
34	8	2	2	3	Rp213.200	280
35	14	3	3	3	Rp252.800	340
36	13	3	2	4	Rp247.600	330
37	8	2	2	4	Rp210.400	280
38	7	2	2	3	Rp201.600	265
39	9	3	2	3	Rp216.000	290
40	12	3	3	4	Rp254.400	338

41	10	3	2	3	Rp230.800	300
42	11	3	2	4	Rp238.000	315
43	8	2	2	3	Rp224.800	290
44	8	2	2	3	Rp220.800	290
45	9	2	2	3	Rp227.200	300
46	11	3	2	4	Rp228.000	300
47	9	2	2	3	Rp219.200	290
48	9	2	2	3	Rp208.000	275
49	10	2	2	3	Rp216.000	285
50	13	3	3	4	Rp232.800	340
51	9	2	2	3	Rp220.000	290
52	8	2	2	3	Rp218.000	280
53	12	3	2	4	Rp238.000	315
54	9	2	2	3	Rp215.000	290
55	8	2	2	3	Rp210.200	270
56	9	2	2	3	Rp220.400	290
57	9	3	2	3	Rp230.400	305
58	11	3	2	4	Rp239.600	320
59	8	2	2	3	Rp222.400	295
60	9	2	3	3	Rp217.600	280
61	9	2	2	3	Rp216.800	285
62	9	2	2	3	Rp222.400	290
63	13	3	2	4	Rp242.800	340
64	9	2	2	3	Rp230.400	305
65	14	3	2	4	Rp243.600	320
66	12	3	2	4	Rp237.200	315
67	8	2	2	3	Rp212.800	280
68	8	2	2	3	Rp209.200	275
69	9	2	2	3	Rp224.000	290
70	7	2	1	3	Rp200.400	260
71	8	2	2	3	Rp225.600	290
72	9	2	2	3	Rp216.800	285
73	12	3	3	4	Rp231.200	330
74	9	3	2	3	Rp228.000	300
75	9	2	2	3	Rp230.000	300
76	7	2	1	3	Rp214.000	285
77	8	2	2	3	Rp218.400	290
78	12	3	3	4	Rp230.400	305
79	8	2	2	3	Rp212.000	280
80	9	2	2	3	Rp212.000	280
81	13	3	3	4	Rp244.000	320
82	9	2	2	3	Rp221.600	290
83	8	2	2	3	Rp220.400	290
84	13	3	2	4	Rp235.600	300
85	9	3	2	3	Rp228.000	300
86	8	2	2	3	Rp232.000	310
87	8	2	1	3	Rp220.000	290
88	8	2	2	3	Rp222.400	295

LAMPIRAN 2. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

DESCRIPTIVES VARIABLES=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 Y

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Masa Kerja	88	6	14	9.32	1.897
Usia	88	2	3	2.38	.487
Jumlah Beban Tanggungan Keluarga	88	1	3	2.03	.466
Pelatihan Kerja	88	2	5	3.31	.575
Insentif	88	192000	259600	2.23E5	13960.880
Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember	88	255	345	295.49	21.288
Valid N (listwise)	88				

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3 X.4 X.5
 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
 /RESIDUALS NORM(ZRESID) .

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember	295.49	21.288	88
Masa Kerja	9.32	1.897	88
Usia	2.38	.487	88
Jumlah Beban Tanggungan Keluarga	2.03	.466	88
Pelatihan Kerja	3.31	.575	88
Insentif	2.23E5	13960.880	88

Correlations

	Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelintingan Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember	Masa Kerja	Usia	Jumlah Beban Tanggungan Keluarga	Pelatihan Kerja	Insentif	
Pearson Correlation	Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelintingan Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember	1.000	.864	.773	.569	.719	.800
	Masa Kerja	.864	1.000	.778	.599	.764	.790
	Usia	.773	.778	1.000	.399	.693	.698
	Jumlah Beban Tanggungan Keluarga	.569	.599	.399	1.000	.433	.533
	Pelatihan Kerja	.719	.764	.693	.433	1.000	.643
	Insentif	.800	.790	.698	.533	.643	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelintingan Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Masa Kerja	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Usia	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Jumlah Beban Tanggungan Keluarga	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Pelatihan Kerja	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Insentif	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelintingan Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember	88	88	88	88	88	88
	Masa Kerja	88	88	88	88	88	88
	Usia	88	88	88	88	88	88
	Jumlah Beban Tanggungan Keluarga	88	88	88	88	88	88
	Pelatihan Kerja	88	88	88	88	88	88
	Insentif	88	88	88	88	88	88

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Jumlah Beban Tanggungan Keluarga, Pelatihan Kerja, Usia, Masa Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelintingan Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.870	7.671

a. Predictors: (Constant), Insentif, Jumlah Beban Tanggungan Keluarga, Pelatihan Kerja, Usia, Masa Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34602.625	5	6920.525	117.604	.000 ^a
	Residual	4825.363	82	58.846		
	Total	39427.989	87			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Jumlah Beban Tanggungan Keluarga, Pelatihan Kerja, Usia, Masa Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	58.564	17.567		3.334	.001		
	Masa Kerja	2.393	.999	.232	2.394	.019	.188	5.312
	Usia	6.701	2.846	.223	2.355	.021	.352	2.838
	Jumlah Beban Tanggungan Keluarga	2.741	2.242	.211	2.023	.046	.620	1.614
	Pelatihan Kerja	2.857	2.288	.218	2.149	.035	.392	2.554
	Insentif	8.221	.043	.351	3.283	.009	.326	3.064

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	Masa Kerja	Usia	Jumlah Beban Tanggungan Keluarga	Pelatihan Kerja	Insentif
1	1	5.923	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.031	13.854	.01	.00	.02	.74	.01	.00
	3	.029	14.301	.03	.04	.13	.05	.02	.01
	4	.010	24.239	.00	.01	.55	.02	.63	.00
	5	.007	30.141	.00	.69	.27	.19	.34	.01
	6	.001	86.581	.96	.25	.02	.01	.00	.99

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

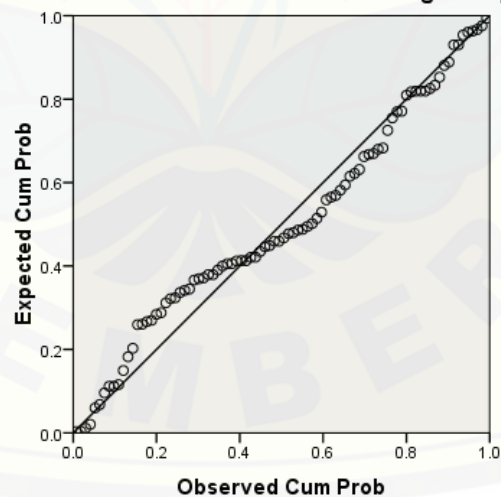
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	252.62	338.05	295.49	19.943	88
Std. Predicted Value	-2.150	2.134	.000	1.000	88
Standard Error of Predicted Value	1.096	3.820	1.899	.641	88
Adjusted Predicted Value	252.24	336.58	295.41	19.935	88
Residual	-20.954	19.194	.000	7.447	88
Std. Residual	-2.732	2.502	.000	.971	88
Stud. Residual	-2.795	2.641	.005	1.012	88
Deleted Residual	-22.566	21.386	.076	8.102	88
Stud. Deleted Residual	-2.920	2.744	.004	1.031	88
Mahal. Distance	.786	20.586	4.943	4.076	88
Cook's Distance	.000	.146	.015	.029	88
Centered Leverage Value	.009	.237	.057	.047	88

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

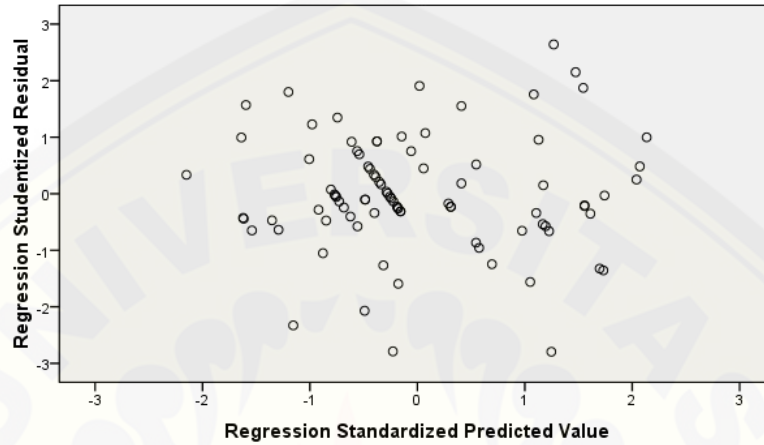
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting
 Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember



NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=X.1 X.2 X.3 X.4 X.5 Y

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Masa Kerja	Usia	Jumlah Beban Tanggungan Keluarga	Pelatihan Kerja	Insentif	Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelinting Pada Perusahaan Rokok Kretek di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember
N		88	88	88	88	88	88
Normal Parameters ^a	Mean	9.32	2.38	2.03	3.31	2.23E5	295.49
	Std. Deviation	1.897	.487	.466	.575	1.396E4	21.288
Most Extreme Differences	Absolute	.213	.196	.204	.179	.076	.170
	Positive	.193	.171	.175	.079	.031	.074
	Negative	-.213	-.196	-.204	-.179	-.076	-.170
Kolmogorov-Smirnov Z		1.330	1.276	1.291	1.126	.734	1.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.038	.073	.064	.118	.533	.124

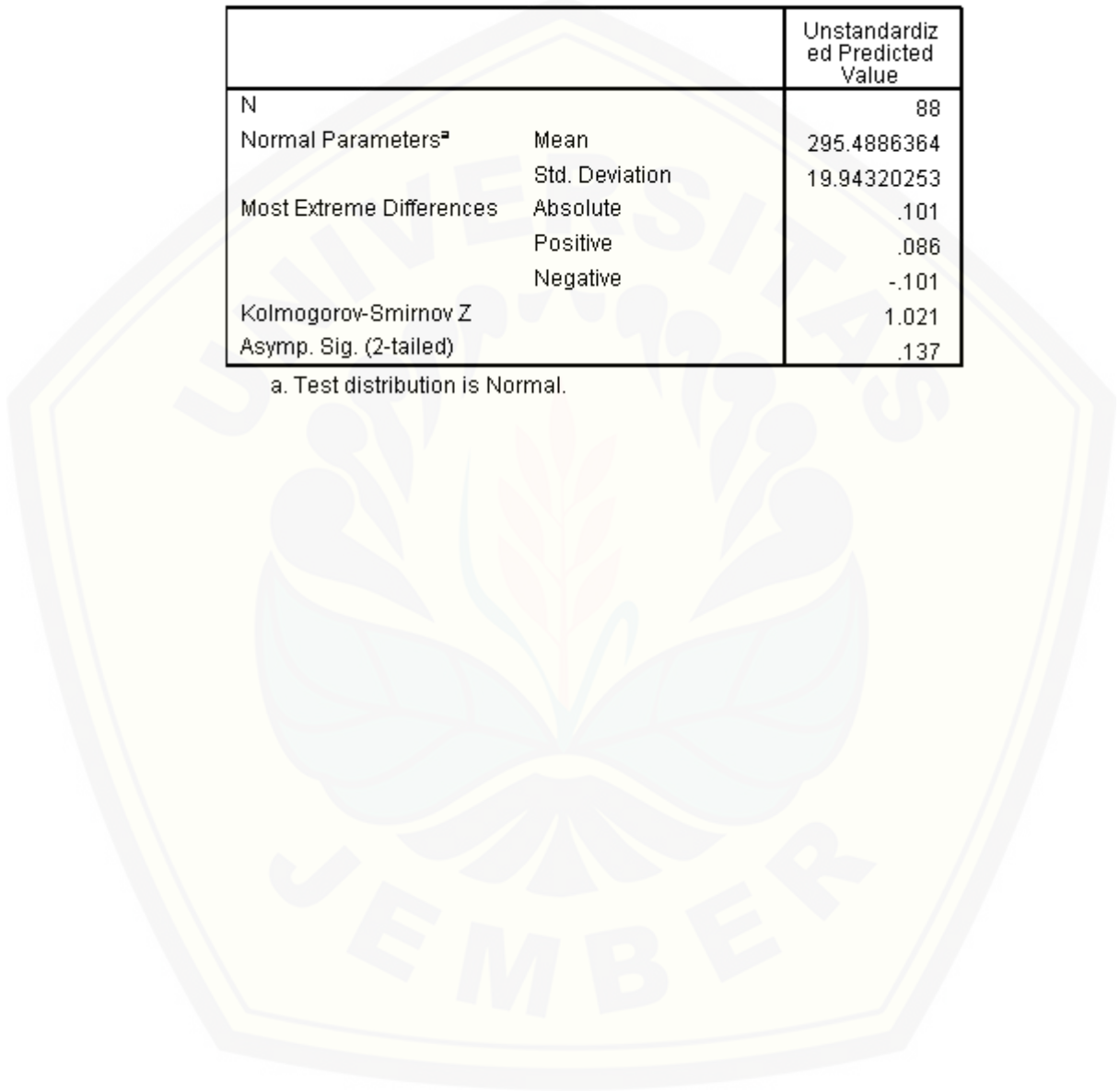
a. Test distribution is Normal.

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=PRE_1
 /MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		88
Normal Parameters ^a	Mean	295.4886364
	Std. Deviation	19.94320253
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.086
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137

a. Test distribution is Normal.



LAMPIRAN 3. TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98932	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

LAMPIRAN 4. TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78