



**FAKTOR DETERMINASI YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
PEKERJA SORTASI KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

Heru Dwi Ardiyanto

NIM: 120810101199

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

2019



**FAKTOR DETERMINASI YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
PEKERJA SORTASI KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA JEMBER**

SKRIPSI

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

Oleh

Heru Dwi Ardiyanto

NIM: 12081010119

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

2019

PERSEMBAHAN

Segala puji serta syukur kupersembahkan kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam atas ridho dan dengan seizinNya yang memberikan ketabahan dan kesabaran hingga dapat terselesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga tercurah keharibaan Rosulullah Muhammad SAW yang telah membawa cahaya harapan dari kegelapan putus asa. Serta dengan segala kerendahan hati skripsi ini saya persembahkan untuk

1. Kedua Orang Tua tercinta dan tersayang Ayahanda Triyanto dan Ibunda Lilis Mubartin Sebagai tanda bakti, hormat dan terima kasih tiada terhingga, kupersembahkan karya kecil ini kepada beliau yang membekaliku dengan ketulusan, kekhlasan, ilmu dan tase cinta yang menjadikannya semangat serta motivasi dalam menjalani kehidupan, semoga ini menjadi bagian dari kebanggaan dan kebahagiaan beliau kepada anaknya.
2. Guru-guru yang terhormat sejak Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi, yang telah membimbing dan memberikan ilmu dengan penuh kesabaran.
3. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember
4. Teriring juga ucapan terimakasih kepada sahabat, dan teman yang turut membantu dan mendukung hingga terselesainya skripsi ini.

MOTTO

“Tidaklah akan berpindah Kaki seorang hamba pada hari kiamat, sampai ia ditanya tentang empat perkara. Tentang umurnya, bagaimana ia menghabiskannya, tentang jasadnya, bagaimana ia mempergunakannya tentang hartanya, dari mana ia mendapatkannya, dan kemana ia menghabiskannya, dan tentang ilmunya, bagaimana ia mengamalkannya”

(Ad Darimi: 538)

Keramahtamahan dalam perkataan menciptakan keyakinan, keramahtamahan dalam pemikiran menciptakan kedamaian, keramahtamahan dalam memberi menciptakan kasih.

(Lao Tse)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Heru Dwi Ardiyanto
NIM : 120810101199
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “FAKTOR DETERMINASI YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS PEKERJA SORTASI KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA JEMBER” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 09 Desember 2019

Yang Menyatakan

Heru Dwi Ardiyanto
Nim: 120810101199

SKRIPSI

**FAKTOR DETERMINASI YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
PEKERJA SORTASI KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA JEMBER**

Oleh

Heru Dwi Ardiyanto

120810101199

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dra. Nanik Istiyani, M.Si
NIP. 196101221987022002

Dosen Pembimbing II : Dr. Dwi Yunitasri, S.E., M.E.
NIP.197806162003122001

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Faktor Determinasi Yang Mempengaruhi
Produktivitas Pekerja Sortasi Koperasi Tarutama
Nusantara Jember

Nama Mahasiswa : Heru Dwi Ardiyanto

NIM : 120810101199

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 19 Desember 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Nanik Istiyani, M.Si.
NIP : 196101221987022002

Dr. Duwi Yunitasari, S.E., M.E.
NIP : 197806162003122001

Mengetahui
Ketua Program Studi S.1 Ekonomi Pembangunan

Dr. Herman Cahyo Diartho, S.E., M.P.
NIP : 197207131999031001

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**FAKTOR DETERMINASI YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS PEKERJA SORTASI KOPERASI TARUTAMA
NUSANTARA JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Heru Dwi Ardiyanto

NIM : 120810101199

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

20 Desember 2019

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 : Dr. Riniati, M.P. (.....)
NIP.196004301986032001
2. Sekretaris : Dr. Rafael Purtono Somaji, M.Si. (.....)
NIP.195810241988031001
3. Anggota : Fajar Wahyu Prianto, S.E., M.E. (.....)
NIP.198103302005011003

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan

4 x 6

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

*FAKTOR DETERMINASI YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS
PEKERJA SORTASI KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA JEMBER*

HERU DWI ARDIYANTO

**Jurusan Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Jember**

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk mengungkap hubungan atau pengaruh antara variabel dalam bentuk angka, sehingga mempermudah peneliti untuk mengolah data secara akurat, faktual dan dapat mewakili tujuan penelitian.

Peneliti juga melakukan analisa deskriptif untuk mengungkap kondisi di lapangan sehingga dapat memperkuat sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis data penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Uji hipotesis menggunakan pengujian parsial (uji t), simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Uji klasik menggunakan uji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas. Hasil analisis data terbukti bahwa upah dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja sortasi. Sedangkan faktor usia kerja berpengaruh negatif artinya usia kerja tidak mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja sortasi Koperasi Tarutama Nusantara.

Kata Kunci : Upah, pengalaman kerja, usia kerja

Determination Factors Affecting Productivity Of Tarutama Cooperative Sortation

Workers In Archipelago Jember

HERU DWI ARDIYANTO

**Departement of Economies Development Studies, Faculty of Economies and
Business
University of Jember**

ABSTRACT

This research uses an associative quantitative analysis method. Associative quantitative research is a method used by researchers to uncover relationships or influences between variables in the form of numbers, making it easier for researchers to process data accurately, factually and can represent the research objectives.

*The researcher also conducted a descriptive analysis to uncover conditions in the field so as to strengthen the contribution of the influence of the independent variables on the dependent variable. The data analysis method of this research is multiple regression analysis. Hypothesis testing uses partial testing (*t* test), simultan (*F* test), and coefficient of determination (R^2). The classical test uses multicollinity, heteroscedasticity and normality tests. The results of data analysis prove that wages and work experience have a positive effect on the productivity of sorting workers. Whereas the working age factor has a negative effect, meaning that the working age does not affect the level of productivity of the Tarutama Nusantara Cooperative sorting workers*

Keywords: Wages, work experience, work age

RINGKASAN

FAKTOR DETERMINASI YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS PEKERJA SORTASI KOPERASI TARUTAMA NUSANTARA JEMBER.

Heru Dwi Ardiyanto, 120810101199; 2019: halaman; Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember. Kabupaten Jember merupakan salah satu kota di Jawa Timur yang masyarakatnya adalah petani Tembakau. Besuki Na-Oogst merupakan komoditas unggulan Jember yang memiliki keuntungan yang tinggi dibandingkan komoditas lainnya (Pratama dkk, 2018). Jumlah produksi tembakau Na-Oogst cukup tinggi diminati perusahaan tembakau dikarenakan harga jual yang tinggi dan ketergantungan pembeli terhadap tembakau Jawa. Sejalan Ristianti dan Krisnadi (2017) tembakau Jawa banyak di cari *buyers* (pembeli), sehingga menjadi ketergantungan bagi *buyers* untuk menggunakan tembakau Jawa sekitar 57 % cerutu dunia menggunakan *wrapper* dan *binder* asal Jawa untuk produk cerutu di dunia.

Hal ini mendorong perusahaan perkebunan di Jember mengembangkan budidaya tembakau. Salah satu perusahaan yang mengembangkan agribisnis tembakau Na- Oogts adalah Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN). Kopa TTN terus meningkatkan jumlah produktivitas untuk menjamin ketersediaan tembakau tercapai sesuai pemesanan oleh *buyers*. Sebagai upaya untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, perlu adanya peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita di bidang sortasi.

Bagi kopa TTN untuk menunjang produktivitas tenaga kerja sortasi adalah pengalaman kerja, upah, dan usia kerja.

SUMMARY

DETERMINATION FACTORS THAT INFLUENCE THE PRODUCTIVITY OF TARUTAMA COOPERATIVE SORTATION WORKERS IN ARCHIPELAGO JEMBER. Heru Dwi Ardiyanto, 120810101199; 2019: page; Department of Economics and Development Studies, Faculty of Economics and Business, Jember University. Jember Regency is one of the cities in East Java where the people are tobacco farmers. Besuki Na-Oogst is a superior commodity in Jember which has a high profit compared to other commodities (Pratama et al, 2018). The amount of Na-Oogst tobacco production is quite high in demand by tobacco companies due to high selling prices and buyer dependence on Javanese tobacco. In line with Ristianti and Krisnadi (2017), Javanese tobacco is sought by buyers, so that it becomes a dependency for buyers to use Javanese tobacco about 57% of the world's cigars use Javanese wrapper and binder for cigar products in the world.

This prompted plantation companies in Jember to develop tobacco cultivation. One of the companies that developed the Na-Oogst tobacco agribusiness is the Tarutama Nusantara Agribusiness Cooperative (Kopa TTN). Kopa TTN continues to increase the amount of productivity to ensure the availability of tobacco is achieved according to orders by buyers. In an effort to achieve the target expected by the company, it is necessary to increase the productivity of women workers in the field of sorting.

For TTN Kopopa to support labor productivity sorting is work experience, wages, and working age.

PRAKATA

Rasa syukur yang teramat dalam penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, hanya atas izin dan kasih sayangNya di mudahkan segala sesuatu yang sulit bagi manusia. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabiullah Muhammad SAW. terselesaikannya karya ini merupakan sebuah perjalanan panjang yang tidak hanya membawa penulis pada proses pembelajaran komprehensif bagi terbentuknya sebuah kematangan pribadi dalam tingkatan yang lebih tinggi.

Dengan penuh takzim penulis menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Ibu Dr. Riniati, M.P. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Jember.
3. Bapak Dr. Herman Cahyo Diartho, S.E., M.P. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan dan Dosen Penguji yang terus mendukung saya dan mahasiswa lainnya untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Nanik Istiyani, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik, dan pengarahan dengan penuh ketulusan, keikhlasan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Duwi Yunitasri, S.E., M.E. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dengan seksama dan penuh kesabaran untuk memberikan bimbingan, saran, kritik, pengarahan serta motivasi kepada penulis.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Ayahanda Triyanto dan Ibunda Lilis Mubartin yang telah melahirkan, merawat dan membesarkan saya dengan cinta sepenuh hati, kasih sayang dan

do'a yang tulus, didikan termulia, pengorbanan yang tidak ternilai, serta motivasi yang besar.

8. Saudara kandung saya Lis Apriliya Ardiyanti yang telah menyayangi, memberikan motivasi dan semangat, serta memberikan do'a, solusi dan nasehat.
9. Untuk teman sekaligus sahabat sekaligus orang yang lebih banyak meluangkan waktu saat dalam keadaan senang sedih canda dan tawa bersama orang spesial dalam hidup Dewi Retno Nurmalasari, terima kasih atas dukungannya selama ini.
10. Untuk sahabat Eko dan Arga terima kasih telah meluangkan banyak waktu semangat dan candaan untuk saya dan doa khusus untukmu sahabat arga selamat jalan semoga kau tenang disana.
11. Teman-teman angkatan 2012 jurusan IESP terima kasih untuk semua dukungan dan bantuan yang telah diberikan.
12. Teman-teman KKN Tematik tahun 2018.
13. Terima kasih untuk teman teman IESP khususnya Yogi, Sukron, Gilang, Adit, Zulfin, Deni, Muhklis, Anugrah, Faisal, Dian, dan Ais yang mana mereka adalah pejuang skripsi akhir dan saling membantu demi kelancaran bersama

Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini. Akhirnya menjadi harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya bagi akademisi.

Jember, 09 Desember 2019

Heru dwi ardiyanto

DAFTAR ISI

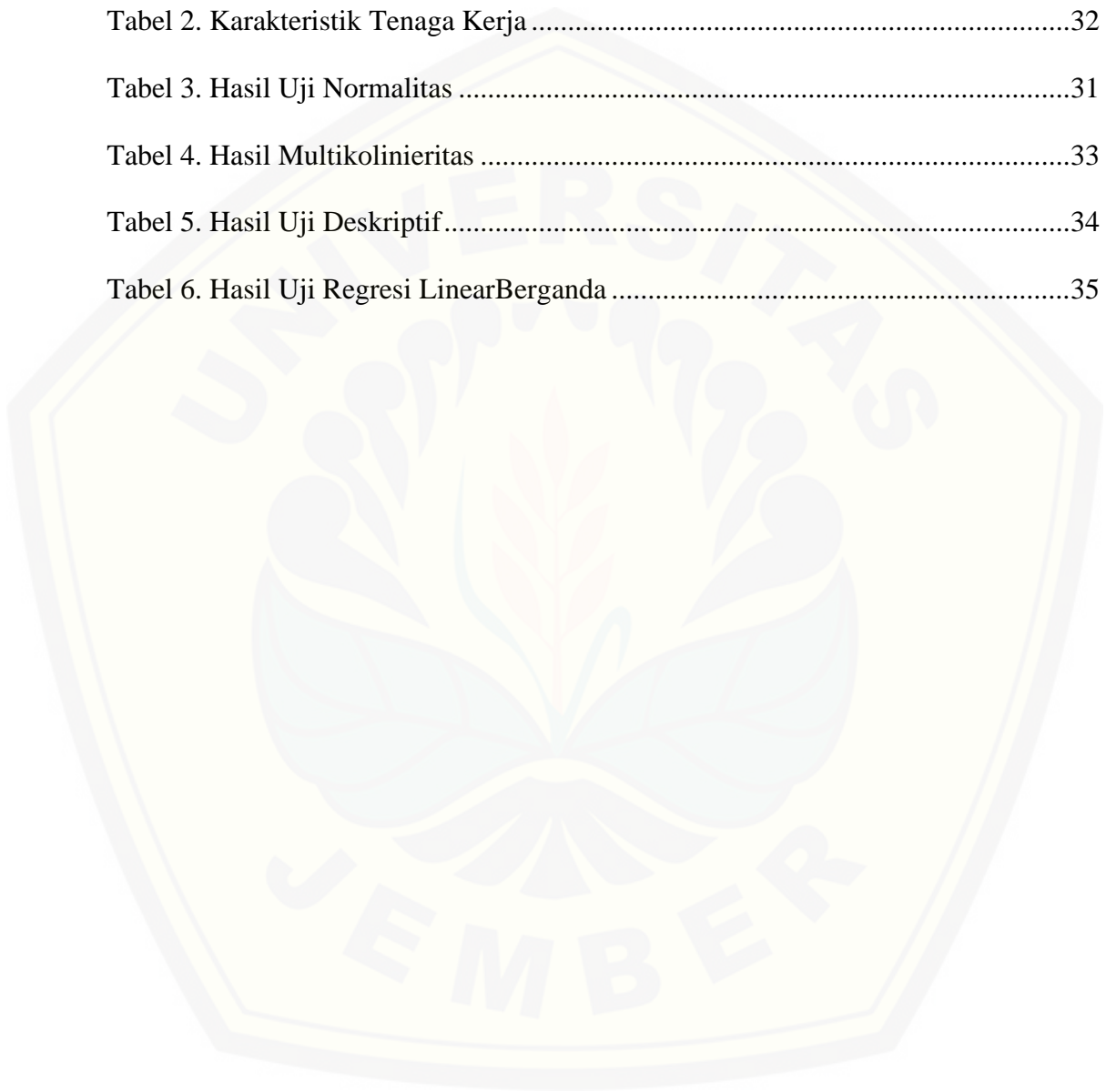
	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI	vi
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACK	x
RINGKASAN	xi
SUMMARY	xii
PRAKATA.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Produktivitas	7
2.1.3 Peningkatan Produktivitas	8
2.2 Upah	8
2.3 Pengalaman Kerja	9

2.3.1 Pengukuran Pengalaman Kerja	10
2.4 Usia Kerja	10
2.5 Hubungan antara Upah Dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....	10
2.6 Hubungan antara Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Kerja	11
2.7 Hubungan antara Usia Kerja Dengan Produktivitas Kerja.....	12
2.8 Penelitian Terdahulu	12
BAB III. METODE PENELITIAN	20
3.1 Rancangan Penelitian	20
3.1.1 Penentuan Lokasi	20
3.1.2 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	20
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.4 Teknik Pengumpulan Data	22
3.5 Metode Analisa Data.....	22
3.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	24
3.5.2 Uji Hipotesis.....	25
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	27
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Hasil Penelitian.....	28
4.1.1 Gambaran Umum Koperasi Tarutama Nusantara	28
4.1.2 Karakteristik Responden.....	29
4.1.3 Analisis Data	30
4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik	30
4.1.3.2 Analisis Deskriptif Statistik	34
4.1.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
1 Uji Hipotesis.....	36
A Uji t.....	36
B Uji F.....	36
C Koefisien Determinasi	37
4.2 Pembahasan.....	38

4.2.1 Pengaruh Upah Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	
Sortasi	38
4.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga	
Kerja Sortasi	39
4.2.3 Pengaruh Usia Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	
Sortasi	41
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	44
5.1 Kesimpulan.....	44
5.2 Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN.....	46

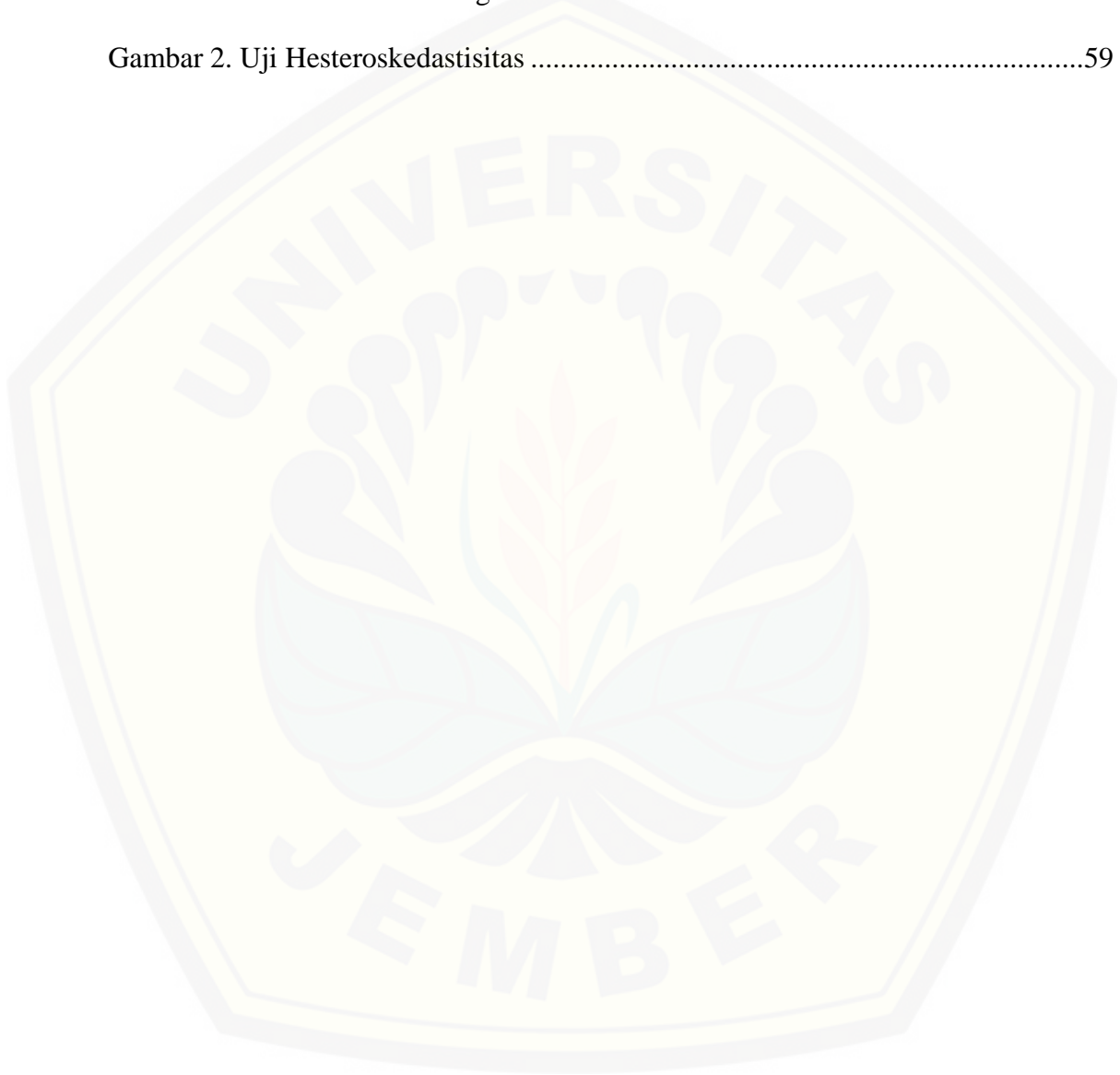
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Karakteristik Usia Kerja.....	30
Tabel 2. Karakteristik Tenaga Kerja.....	32
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas	31
Tabel 4. Hasil Multikolinieritas	33
Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif.....	34
Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	35



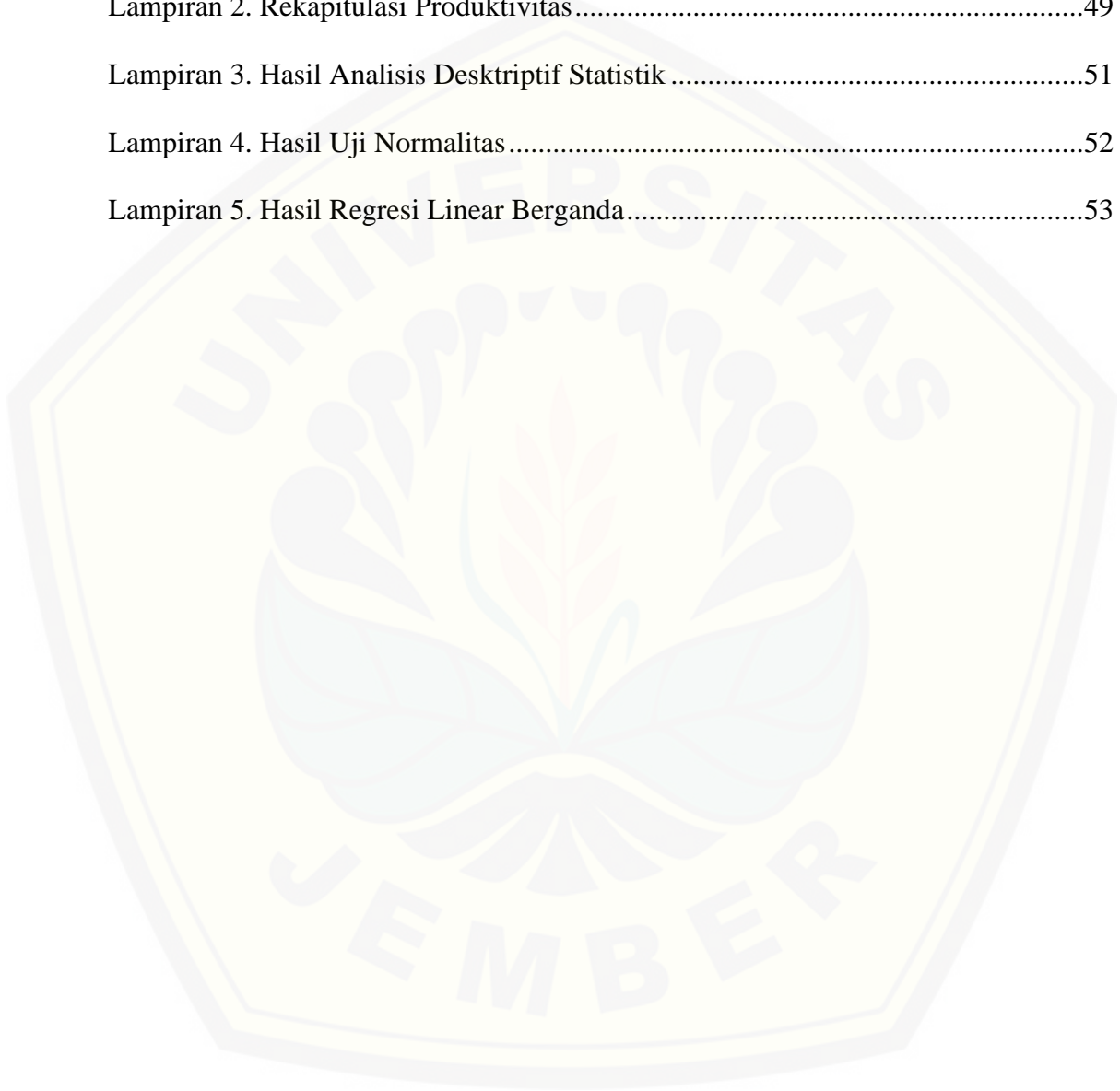
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Normal P-P Plot Regresi Produktivitas.....	58
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	46
Lampiran 2. Rekapitulasi Produktivitas	49
Lampiran 3. Hasil Analisis Deskriptif Statistik	51
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas	52
Lampiran 5. Hasil Regresi Linear Berganda.....	53



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kabupaten Jember merupakan salah satu kota di Jawa Timur yang masyarakatnya adalah petani Tembakau. Pengembangan budidaya tembakau di Jember memberikan keuntungan dari penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan perekonomian bagi masyarakat kota Jember. Selain itu usaha tembakau dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pendapatan nasional daerah. Sejalan dengan pendapat Santosa (Muktianto & Diartho, 2018) bahwasannya tembakau terhadap perekonomian Indonesia dapat ditunjukkan dari besarnya cukai yang disumbangkan sebagai penerimaan negara dan banyaknya tenaga kerja yang terserap baik dalam tahap penanaman dan pengolahan tembakau sebelum diekspor atau dibuat rokok, maupun pada tahap pembuatan rokok.

Hal ini menjadi tidak asing lagi jika Kabupaten Jember merupakan salah satu sentra perkebunan tembakau. Selain itu tanaman tembakau diangkat menjadi *icon* atau ciri khas Jember, yang menjadi penanda bahwa kota ini adalah salah satu kota penghasil tembakau terbesar di Indonesia (Syarif dkk, 2015). Bukti bahwa tembakau menjadi komoditi unggulan di Jember dengan berdirinya perusahaan-perusahaan tembakau berdiri seperti PTPN X, GMIT(Gading Mas Indoensia Teguh), PT Tempurejo, PT Mayangsari Tobacco, Bobin, PT Villiger Tobacco Indonesia dan TTN (Tarutama Nusantara).

Varietas tembakau jika dilihat berdasarkan periode musim tanam ada dua yaitu *Voor Oogts* dan *Na-Oogts*. Tembakau Besuki *Na-Oogst* adalah tembakau yang ditanam di akhir musim kemarau dan dipanen pada waktu musim hujan (Djajadi, 2015). Tembakau *Voor-Oogst* merupakan tembakau yang digunakan sebagai bahan baku rokok kretek sedangkan Tembakau Besuki *Na-Oogst* digunakan sebagai bahan baku rokok cerutu. Besuki *Na-Oogst* merupakan komoditas unggulan Jember yang memiliki keuntungan yang tinggi dibandingkan komoditas lainnya (Pratama dkk, 2018). Namun beberapa tahun kedepan mengalami penurunan yang disebabkan cuaca yang tidak stabil sehingga menyebabkan penurunan produksi tembakau *Na-Oogst* (Muktianto dan Diartho, 2018). Berikut perkembangan produksi tembakau *Na-oogst* :

Perkembangan Produksi tembakau tahun 2012-2016

No.	Jenis Tembakau	Tahun			
		2012	2013	2014	2015
1.	<i>Na-Oogst</i>	102.770,00	79.758,00	78.896,60	45.697,98
2.	Kasturi	177.834,00	119.782,00	145.275,40	161.867,68
3.	Rajang	19.335,50	6.214,50	14.103,80	11.113,30
4.	White Burley	3.424,50	3.886,00	5.029,00	2.715,50

Sumber (Muktianto & Diartho, 2018)

Berdasarkan tabel diatas bahwasannya jumlah produksi tembakau Na-Oogst cukup tinggi diminati perusahaan tembakau dikarenakan harga jual yang tinggi dan ketergantungan pembeli terhadap tembakau Jawa. Sejalan Ristianti dan Krisnadi (2017) tembakau Jawa banyak di cari *buyers* (pembeli), sehingga menjadi ketergantungan bagi *buyers* untuk menggunakan tembakau Jawa sekitar 57 % cerutu dunia menggunakan *wrapper* dan *binder* asal Jawa untuk produk cerutu di dunia.

Hal ini mendorong perusahaan perkebunan di Jember mengembangkan budidaya tembakau. Salah satu perusahaan yang mengembangkan agribisnis tembakau Na- Oogts adalah Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara (TTN). Perusahaan TTN adalah perusahaan swasta yang menanam tembakau Na-Oogts sebagai bahan pembuatan rokok cerutu yang di ekspors ke Negara Eropa. Berikut data tabel produksi Tembakau Na- Oogts di Kopa TTN. Harga jual yang tinggi dan permintaan pasar yang tinggi membuat Kopa TTN terus melakukan peningkatan dalam menanam tembakau Na-Oogst. Hal ini dapat dilihat meningkatnya luas areal lahan tembakau Na-Oogst sebagai berikut tabel;

Tahun	Areal	Karton	Devisa (Euro)
2012	215	1300	2.220.288
2013	215	1966	2.867.399
2014	230	1836	5.718.720

Sumber (company Profile TTN)

Berdasarkan tabel diatas dari tahun 2012-2014 perkembangan nilai jual daun tembakau Na-Oogst semakin tinggi, sehingga Kopa TTN terus

meningkatkan jumlah produktivitas untuk menjamin ketersediaan tembakau tercapai sesuai pemesan pembeli (*buyers*).

Perusahaan TTN merupakan jenis industri padat karya, artinya semua pekerjaan produksi dilakukan oleh tenaga kerja bukan pada mesin mekanik. Pada tahapan proses pengolahan daun tembakau Na-Oogts berada di Gudang Pengolah melalui tahapan proses diantaranya; turun truk–saring rompos –rekondisi –analisa saring rompos –fermentasi –bir-biran (buka daun) –sortasi –nazien –*packing*–pengiriman. Mengingat proses pengolahan tembakau yang begitu selektif dan rumit sehingga pengolahan tembakau ini lebih banyak menyerap tenaga kerja wanita dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Biasanya tenaga kerja wanita yang diperlukan untuk pengolahan tembakau mencapai 1500 orang mulai dari kegiatan turun truk tembakau hingga proses pengebalan atau *packing*. Sedangkan untuk tenaga kerja laki-laki hanya sebanyak 15 orang sebagai tenaga kerja pengangkutan tembakau dari tahap awal pengolahan menuju ketahap-tahap berikutnya hingga selesai.

Proses produksi tembakau khususnya gudang pengolah hampir keseluruhan tenaga kerja wanita dikarenakan karakteristik daun tembakau yang mudah robek, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang terampil. Mayoritas karakteristik tersebut umumnya dimiliki oleh para tenaga kerja wanita seperti ketelatenan, ketelitian, dan kesabaran (Nurhdjo, 2012). Menurut Kisworo (2014) bahwa tenaga kerja wanita sebagai salah satu dari faktor produksi, yang memiliki peranan sangat penting dalam perusahaan rokok yang mana memerlukan kerapian.

Biasanya tenaga kerja Industri tembakau di bagian produksi khususnya Gudang pengolah diperkejakan secara musiman. Artinya tenaga kerja yang ada umumnya pegawai kontrak sehingga ketika tiba musim tembakau berikutnya banyak tenaga kerja yang sudah bekerja ditempat lain. Selain itu tenaga kerja baru membutuhkan pelatihan mengklasifikasikan mutu tembakau. Hal inilah yang selalu menjadi permasalahan utama pada setiap musim tanam yaitu kurangnya ketersediaan tenaga kerja perempuan yang berpengalaman dan terampil (Ristiadi dan Krisnadi, 2017). Menjadi hal biasa jika pada setiap musim tanam tembakau tenaga kerja wanita sering berganti-ganti dan berbeda.

Mengingat proses produksi di gudang pengolah membutuhkan ketelitian khususnya di bagian proses sortasi, pastinya akan membutuhkan tenaga kerja yang terampil, berpengalaman dan kemampuan kerja yang kompeten. Hal ini terkait kualitas mutu tembakau dan perbedaan tembakau yang utuh dan filler. Adapun klasifikasi great tembakau yang mempengaruhi mutu dan kualitas dari produk seperti kualitas wrapper untuk jenis NW dengan ciri-ciri : bersih, masak, terang, warna rata, untuk jenis LP dengan ciri-ciri : agak kotor, masak, terang, warna rata s/d kurang rata dan untuk jenis PW dengan ciri-ciri : kotor, masak, terang, warna tidak rata. Sedangkan kualitas Filler dengan ciri-ciri : masak, sedang sampai tebal (*bodied*), keras, warna tidak rata, terang sampai agak gelap, ada cacat, minyak, belang, rapuh.

Sementara itu tenaga kerja dihadapkan dengan tuntutan perusahaan terkait target produksi harus tinggi. Artinya Tingginya tuntutan perusahaan pada buruh disebabkan oleh tingginya tuntutan pasar terhadap kualitas tembakau. Upaya mencapai produksi yang tinggi tentunya peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan. Apabila produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja tinggi maka akan menghasilkan produksi yang tinggi pula (Nainggolan, 2012). Produktivitas dalam ekonomi mengacu pada ukuran output dari proses produksi, per unit input. Produktivitas dapat dianggap sebagai ukuran efisiensi teknis atau rekayasa produksi Saari (Karim dkk, 2013).

Sebagai upaya untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, perlu adanya peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita di bidang sortasi. Banyak faktor yang dapat menunjang produktivitas tenaga kerja misalnya upah, pengalaman kerja, pelatihan, disiplin kerja, usia, dan motivasi kerja. Bagi kopa TTN untuk menunjang produktivitas tenaga kerja sortasi adalah pengalaman kerja, upah, dan usia kerja. Ketiga faktor tersebut dianggap paling mewakili untuk menunjang produktivitas. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan bagi tenaga kerja gudang tembakau tidak memerlukan kualitas pendidikan formal melainkan dituntut pengalaman kerja. Menurut (Faris dkk, 2016) pengalaman kerja akan

diperkirakan mempermudah mencari kerja, karna calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan *skillnya* sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya Adhadika & Pujiyono, 2014.

Hal lain yang tak kalah penting dalam peningkatan produktivitas kerja ialah Upah. Upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan, maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Adhadika & Pujiyono, 2014). Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30).

Selain pemberian upah tetap, faktor pendorong lainnya yang menunjang produktivitas tenaga kerja ialah faktor Usia. Faktor Usia terhadap tenaga kerja sortasi bertujuan supaya hasil *output* dapat meningkat dan pekerjaan yang dilakukan sesuai standar operasional prosedur (SOP) dikarenakan usia yang produktif menunjang kecepatan dan ketepatan terhadap hasil kerja. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan diatas maka menarik untuk mengamati masalah produktivitas tenaga kerja bagian sortasi di Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara . Judul penelitian yang akan diangkat adalah : **“Faktor Determinasi Produktivitas Tenaga Kerja Koperasi Tarutama Nusantara Jember ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sortasi Koperasi Agrisbisnis Tarutama Nusantara?
2. Apakah pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sortasi Koperasi Agrisbisnis Tarutama Nusantara?
3. Apakah usia mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sortasi Koperasi Agrisbisnis Tarutama Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja sortasi Koperasi Tarutama Nusantara?
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja sortasi Koperasi Tarutama Nusantara?
3. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja sortasi Koperasi Tarutama Nusantara?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang ;

1. Bagi perusahaan Kopa TTN
Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi pihak Koperasi Tarutama Nusantara dalam memberikan gambaran atas faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan nantinya akan ada faktor-faktor yang lainnya.
2. Bagi peneliti
Penelitian ini dapat di jadikan acuan bagi peneliti yang lain untuk mengembangkan penelitian sejenis.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada dasarnya tenaga kerja merupakan faktor yang paling utama dalam mencapai produktivitas. Produktivitas akan tinggi jika ada faktor pendorong yang diberikan perusahaan sebagai bentuk timbal balik. Pada penelitian ini faktor pendorong produktivitas pada perusahaan tembakau adalah upah, pengalaman kerja dan usia kerja.

2.1.1 Produktivitas

Menurut Simungan (Buranda, 2015) secara umum produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang dapat berbeda diantaranya :

1. Perbandingan antara sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan. Namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Sedangkan Menurut Sulaeman (Aprilyanti, 2017) Produktivitas merupakan rasio output terhadap input sumber daya yang digunakan juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai.

Selain itu produktivitas adalah tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas produktivitas adalah perbandingan antara input terhadap output yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Artinya hasil dari satuan masuk dari tenaga kerja terhadap satuan keluar, sehingga produktivitas dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih tinggi dari satuan input (satuan masuk).

2.1.2 Peningkatan Produktivitas

Menurut Buranda (2015) peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor esensial dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, karena produktivitas tenaga kerja mencerminkan efisiensi dan kemajuan teknologi. Sebagai pencerminan kemajuan teknologi, peningkatan produktivitas tenaga kerja seringkali dianggap bersifat mereduksi kesempatan kerja.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, carakerja, dan hasil kerja (Damayanti, 2005).

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap berikut :

1. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
2. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya.
3. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas (Buranda, 2015)

2.2. Upah

Pengertian upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30): "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja

kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Sulistiawati, 2012).

Upah merupakan suatu imbalan yang diterima para karyawan dari pemberi kerja atau atasan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Tingkat kesejahteraan karyawan dapat diukur dari tinggi rendahnya upah yang diterima masing-masing karyawan (Sulaeman, 2014).

Berdasarkan analisis tersebut menunjukkan bahwa tingkat upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Sulaeman (2014) menyebutkan bahwa pemberian upah yang tinggi kepada para pekerja akan meningkatkan produktivitas pekerja.

2.3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Pengalaman kerja juga tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Adhadika dan Puji, 2014).

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatankaryawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. “Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

2.3.1 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1) Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.

3) Lebih cepat menanggapi tanda – tanda

Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5) Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar

2.4 Usia Kerja

Usia adalah lama waktu kita saat menjalani kehidupan didunia. Untuk tujuan pengorganisasian dan pemahaman, kita umumnya menggambarkan perkembangan dalam pengertian periode atau fase perkembangan (Efni, 2015). Artinya lama waktu dalam menjalani perkembangan kerjanya. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas Apriliyanti (2017).

2.5 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Upah sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pada dasarnya upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari

statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan (Sulaeman, 2014).

Faktor lain yang menjadi pengaruh dalam produktivitas tenaga kerja antara lain kesesuaian upah yang diterima pekerja, pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin kerja. Variabel-variabel tersebut adalah hal yang tentu menjadi variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu dalam usaha penganalisaan produktivitas tenaga kerja harus dipertimbangkan variabel-variabel yang mungkin dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitasnya (Tanto *et al.*, 2012).

Faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat.

2.6. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Sulaeman (2014) Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Pengalaman kerja pekerja yang diperoleh melalui melalui sistem *learning-by-doing*, maka diharapkan pengalaman tersebut akan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas pekerja.

Hal ini berarti pula bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan, apabila orang tersebut sebelumnya telah merasakan kegiatan yang sama dalam waktu relatif lama. Karena biasanya pengalaman akan lebih merasuk ke dalam kehidupan kejiwaan seseorang, sehingga akan meninggalkan suatu kesan yang mendalam, dibandingkan dengan pengetahuan yang hanya diperoleh melalui pendidikan formal atau non formal. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

Semakin nyaman seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas dari tenaga kerja

2.7. Hubungan antara usia dengan Produktivitas Kerja

Pada umumnya usia dipandang sebagai penentu kualitas kinerja seseorang. Artinya kinerja seseorang terlihat cepat ataupun lambat sehingga memberikan dampak selesai dan tidak selesai tugas kerja bagi karyawan kantor dan tercapai dan tidak tercapainya target produksi pada tenaga kerja karena melihat usia. Sejalan dengan pendapat Mahendra (2014) Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

2.8. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2012) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen sawit pada PT. BIO Nusantara Teknologi Bengkulu”. Penelitian ini dilaksanakan pada pekerja pemanen kelapa sawit di PT. Bio Nusantara Teknologi, Kabupaten Bengkulu pada bulan April - Mei 2010. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk menghitung produktivitas pekerja pemanen kelapa sawit dan (2) untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pemanen kelapa sawit di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. Jumlah pekerja pembayaran harian 121 diambil dari 10 *afdeling* dengan *stratified* random sampling. Penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pekerja pemanen kelapa sawit adalah 130.314 kg / hari. Sementara, faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pemanen kelapa sawit adalah usia pekerja dan besarnya ketergantungan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanto dkk (2012) dengan Judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas pada Pekerja pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Green Hills Malang”. Penelitian ini menganalisis pengaruh upah yang

diterima pekerja, pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja struktur rangka atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja rangka atap baja ringan pada proyek pembangunan yang sedang berlangsung, Pembangunan Perumahan di Green Hills dengan pekerja yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, artinya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian dan analisa data menunjukkan bahwa upah yang diterima pekerja, pendidikan, kemampuan kerja serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerjaan struktur rangka atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang sebesar 42,4%, dan sisanya 57,6% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukkan dalam model. Guna meningkatkan produktivitas kerja, maka manajemen pelaksanaan proyek konstruksi perlu memperhatikan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja, hal ini karena dengan upah mampu membangkitkan semangat kerja, selain itu perlu adanya peraturan yang tegas guna meningkatkan kedisiplinan para pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilyanti Selvi (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas PT OASIS Water International cabang Palembang”. Metode Analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS yang meliputi uji t dan Uji F. Sebagai variabel bebas (independen), yaitu usia dan masa kerja, sedangkan variabel terikat (dependen) adalah produktivitas kerja. Hasil dari analisis data diperoleh bahwa variabel usia dan lama bekerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dimana nilai probabilitas uji F nilai signifikansi untuk pengaruh usia dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas adalah sebesar $0,355 > 0,05$ dan nilai F hitung $1,083 < F$ tabel 3,39, dan dari hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa faktor usia dan masa kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 8,3 persen (%) terhadap produktivitas kerja diperusahaan PT.Oasis Water International

Penelitian yang dilakukan oleh Faris dkk (2016) dengan judul penelitian “ pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) pengalaman kerja terhadap kompensasi, (3) pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (4) kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Food Sukses Makmur. dan objeknya adalah pengalaman kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan yang bersumber dari pimpinan, dan kompensasi yang bersumber dari pimpinan yang didukung wawancara dengan karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) pengalaman kerja terhadap kompensasi, (3) pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (4) kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur.

Penelitian yang dilakukan oleh Karim dkk (2013) dengan judul *Factors Influence Labour Productivity and the Impacts on Construction Industry*. Studi ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di industri konstruksi dan untuk mengidentifikasi dampak produktivitas tenaga kerja di bidang konstruksi. Studi ini difokuskan pada perusahaan berpengalaman yang terlibat dalam konstruksi dan terdaftar di Pusat Khidmat Kontraktor (PKK). Metode yang digunakan adalah dengan membagikan 100 set kuesioner kepada responden dari kontraktor Kelas A hingga Kelas C yang terdaftar di PKK dan hanya ada 37 tanggapan yang diterima. Analisis yang

dilakukan menunjukkan bahwa keterampilan manajemen proyek adalah faktor paling penting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dampak positif yang dipengaruhi oleh tenaga kerja adalah eksplorasi teknologi, sementara penundaan proyek adalah dampak negatif yang dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja di industri konstruksi. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan dampak dalam konstruksi, ini dapat membantu para pemain konstruksi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja proyek.



Tabel 2.8.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode analisis	Hasil
1	Nainggolan (2012)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen sawit pada PT. BIO Nusantara Teknologi Bengkulu	Umur pemanen, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan formal, umur tanaman, pengalaman kerja.	Analisis Regresi Linier Berganda	Bahwa usia dan besarnya ketergantungan keluarga yang berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja kelapa sawit di Bengkulu.
2.	Tanto dkk (2012)	Faktor- faktor yang mempengaruhi Produktivitas pada Pekerja pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Green Hills malang”.	upah yang diterima pekerja, pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitisn bahwa upah, pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja struktur rangka atap baja ringan di Perumahan Green Hills
3.	Aprilyanti Selvi (2017)	Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas PT OASIS Water Interntioanl cabang Palembang”.	Usia, masa kerja dan produktivitas	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari analisis data diperoleh bahwa variabel usia dan lama bekerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja,
4.	Faris dkk (2015)	Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas	Pengalaman kerja, kompensasi, dan produktvitas kerja	Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas

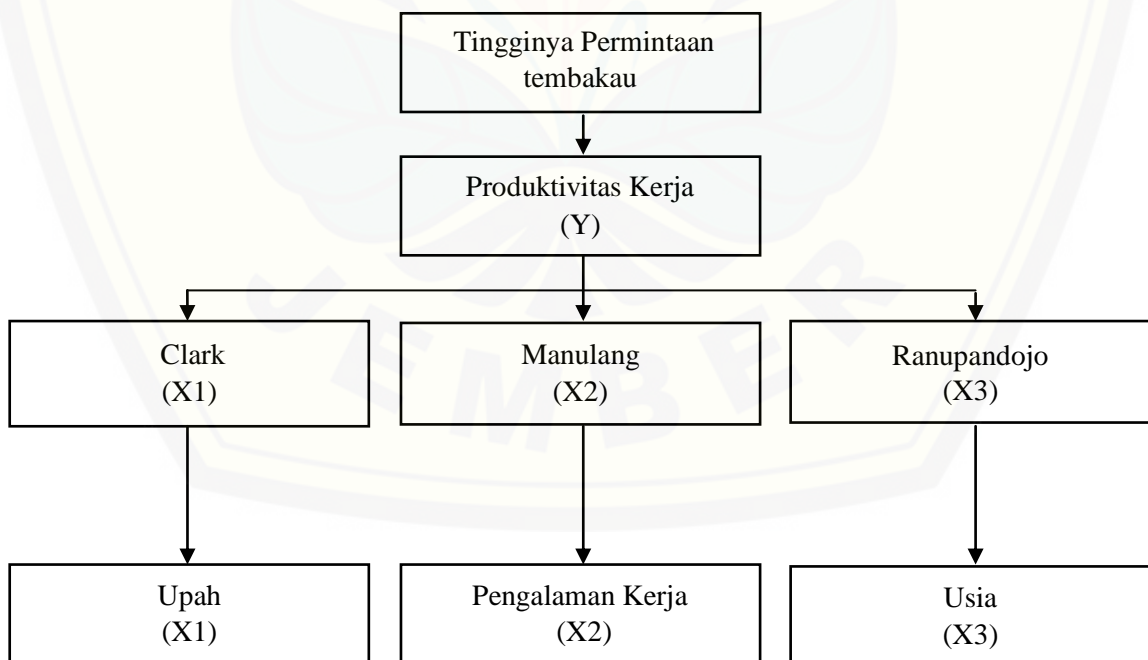
No.	Peneliti	Judul	Variable	Metode Analisis	Hasil
		kerja karyawan.		berganda	kerja karyawan, pengalaman kerja terhadap kompensasi, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur
5.	Karim dkk (2013)	Factors Influence Labour Productivity and the Impacts on Construction Industry	Kinerja, ketrampilan management, eksplorasi teknologi, penundaan proyek dan produktivitas kerja	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian bahwa keterampilan manajemen proyek adalah faktor paling penting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dampak positif yang dipengaruhi oleh tenaga kerja adalah eksplorasi teknologi, sementara penundaan proyek adalah dampak negatif yang dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja di industri konstruksi. untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja proyek.

2.9 Kerangka Konsep

Ketergantungan buyers akan tembakau Jawa membuat tembakau Bawah Naungan ini seperti Na-Oosgt banyak dicari dan bernilai tinggi. Tembakau jenis ini digunakan sebagai *wrapper* dan *binder* dalam pembuatan cerutu. Tingginya permintaan tembakau Na-Oosgt juga berdampak pada harga jual yang tinggi. Melihat tingginya harga jual Kopa TTN salah satu perusahaan perkebunan swasta berbisnis di bidang tembakau ini. Untuk memenuhi permintaan *buyers* yang tinggi terkait kebutuhan tembakau. Kopa TTN memperluas areal tanam tembakau Na-Oosgt dan meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian sortasi. Antara lain faktor-faktor tersebut adalah upah, pengalaman kerja dan usia kerja. Secara sistematis uraian diatas dapat ditunjukkan dalam bagan dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian



2.11 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul (Arikunto, 2006). Berdasarkan kajian teoritis yang berhubungan dengan permasalahan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja sortasi Kopa TTN Jember.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap tenaga kerja sortasi Kopa TTN Jember.
3. Usia berpengaruh positif terhadap tenaga kerja sortasi Kopa TTN Jember.

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.1.1 Penentuan Lokasi

Penentuan daerah lokasi penelitian tepatnya di Desa Ajung Krasak karena Gudang pengolah di Koperasi TTN ada di Ajung. Jumlah Gudang pengolah ada 2 yaitu Gudang TTN dan Gudang Restu. Penelitian dilakukan di gudang TTN karena tempat yang cukup memadai untuk dilakukan penelitian.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), dianalisa dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesa penelitian yang sifatnya spesifik, dan penarikan kesimpulannya berdasarkan angka dan dapat melakukan abstraksi berdasarkan generalisasi. Penentuan jenis penelitian ini memiliki bentuk penelitian *assosiatif* yaitu sebuah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Penelitian ini dilakukan di Gudang pengolah TTN 1 di Desa Ajung. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kerja bagian sortasi di Gudang Pengolah. Jumlah sampel tenaga kerja sortasi ialah 75 orang dengan jumlah populasi 300 orang. Proses sortasi biasanya dilakukan pada bulan September sampai Desember. Pada bulan April sampai bulan Juli adalah masa Panen. Alasan tersebut menjadi Penelitian ini menggunakan tehnik sampling insidental yaitu

teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan. Artinya pada saat proses sebelum sortasi dilakukan ada tenaga kerja yang bekerja di gudang dan memiliki karakteristik populasi yaitu (tenaga kerja sortasi, yang memiliki pengalaman 3 tahun). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada rumus Slovin, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

$$n = \text{Jumlah Sampel} = 75$$

$$N = \text{Jumlah Populasi} = 300$$

$e =$ Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

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

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 3}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

Besar sampel dalam penelitian ini adalah 75 tenaga kerja sortasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data yang didapat dari sumber pertama atau data yang diperoleh secara langsung dari responden, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya baik melalui kuisioner.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari responden, melainkan dari sumber-sumber lain selain data primer. Data ini dapat berasal dari literatur-literatur, karya ilmiah lain, arsip atau catatan-catatan dan lain-lain.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Wawancara

Pengumpulan data dengan bertatap muka secara langsung antara responden dengan peneliti untuk mengadakan tanya jawab secara lisan. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti

b. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, yang bertujuan untuk menggali keyakinan maupun pendapat dari responden.

c. Dokumentasi

Yaitu merupakan pengumpulan data-data sekunder berupa dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penelitian.

3.5 Metode Analisa Data

3.5.1 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 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 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.

c. 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.

d. 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.

3.5.1 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 pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja terhadap produksi digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

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

Keterangan :

a = Konstanta

X_1 = Upah

X_2 = Pengalaman kerja

X_3 = Usia kerja

Y = Produktifitas

e = faktor gangguan

3.5.2 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 upah, pengalaman kerja dan usia kerja terhadap produktivitas tenaga kerja sortasi di Kopa TTN Ajung 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) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

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

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

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

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

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

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) 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).

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*Independent*)

b = Koefisien regresi linier

3.6 Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah variabel yang dapat dalam penelitian ini. Definisi operasional yang dimaksudkan untuk menjelaskan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian dan menghindari meluasnya permasalahan atau untuk menghindari terjadinya salah tafsir sehingga diperlukan batasan-batasan masalah sebagai berikut :

- a. Upah merupakan suatu imbalan yang diterima para karyawan dalam per hari yang mana diberikan oleh atasan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan yang akan dilakukan.
- b. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya demi mencapai tingkat keberhasilan yang baik
- c. Usia adalah lama waktu seorang pekerja atau karyawan dalam perkembangan masa kerja.
- d. Produktivitas merupakan perbandingan rasio dimana karyawan dapat menghasilkan lembaran tembakau dengan hasil capaian terhadap target dan waktu yang telah ditentukan dengan sumber daya yang dipakai.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

- a. Upah berpengaruh terhadap produktivitas sortasi pada tenaga kerja Kopa TTN dengan arah positif. Hal ini membuktikan bahwa upah kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sortasi tenaga kerja di Kopa TTN
- b. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas sortasi pada tenaga kerja Kopa TTN dengan arah positif. Hal ini membuktikan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki akan meningkatkan produktivitas sortasi tenaga kerja di Kopa TTN
- c. Usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas sortasi pada tenaga kerja Kopa TTN dengan arah negatif. Hal ini membuktikan bahwa usia kerja tidak menjadi faktor akan meningkatkan produktivitas sortasi tenaga kerja di Kopa TTN

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

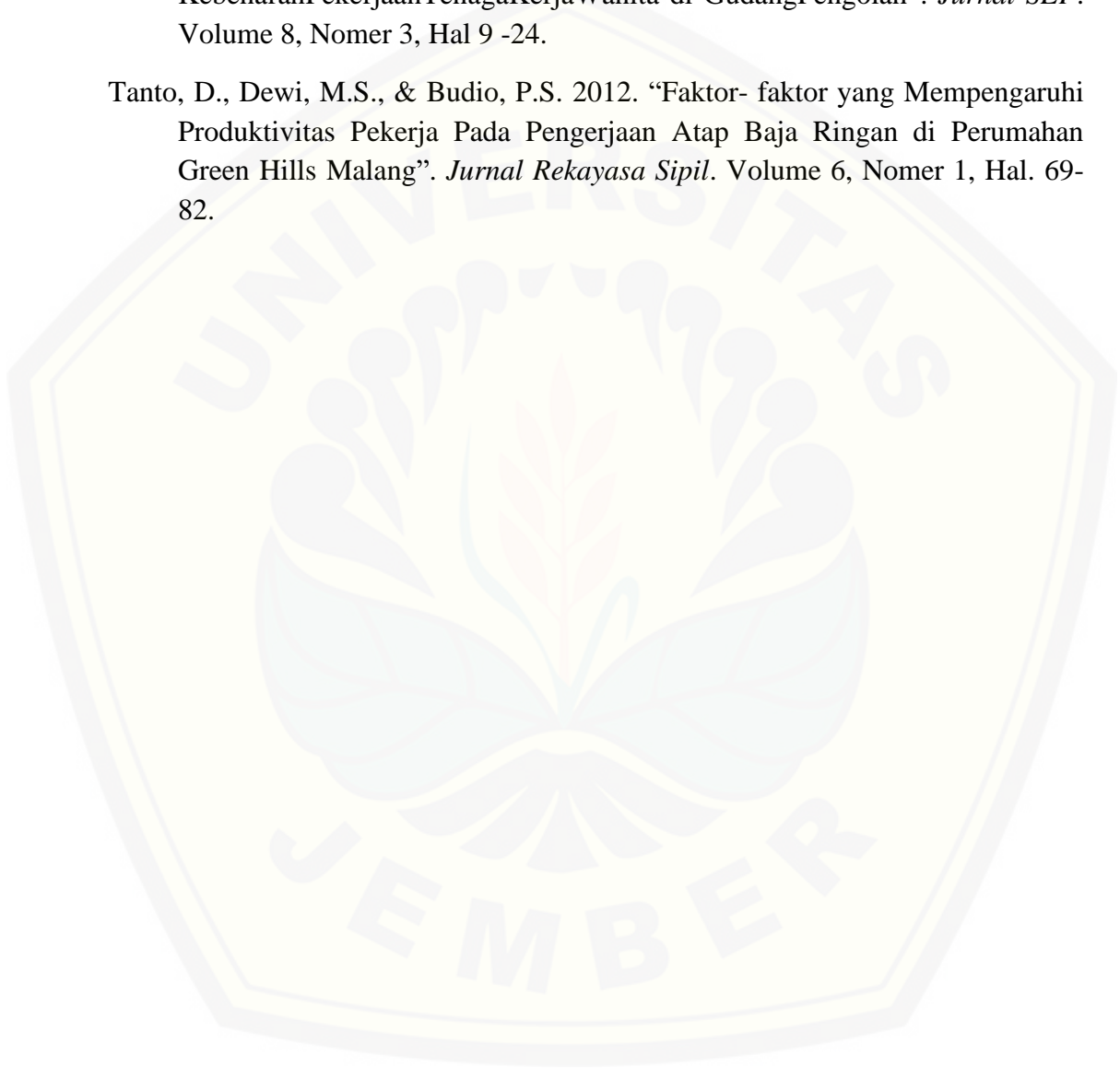
- a. Kopa TTN dapat memberikan tambahan upah dari prestasi kerja bagi produktivitas yang terus meningkat, sehingga mendorong tenaga kerja terus menambahkan produktivitasnya.
- b. Kopa TTN dapat memberikan motivasi atau suasana kerja yang kondusif untuk memepertahankan semangat kerja bagi pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang lama sehingga tidak muncul kebosanan dan produktivitas tidak menurun
- c. Kopa TTN perlu mengkaji kembali peran pekerja yang usia muda dan tua atas beban kerja, supaya porsi kerja lebih sesuai dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboazam, Hasan M.E., Nimran, U., & Musadieq, M.A. 2015. “ Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya”. *Journal of Business and Management (IOSR- JBM)*. Volume 17, Volume 1, Hal. 42 – 49.
- Adhadika, T. 2013. “Analisis Faktor -faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Adhadika, T., Pujiyono, A. 2014. “Analisis Faktor - faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang”. *Diponegoro Journal of Accounting*. Volume 3, Nomer 1, Hal. 2 -13.
- Aprilyanti, S. 2017. “Pengaruh Usia Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja”. *Jurnal Sistem & Manajemen Industri*. Volume 1, Nomer 2, Hal. 68-72.
- Buranda, Astutik Wiwik. 2015. “Analisis Faktor - faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil di Kota Makassar”.*Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Damayanti, R. 2005. “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Dessler, G. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Efni. S., 2015.” Pengaruh Tingkat Upah, Jam Kerja, Usia Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara. *Skripsi*. Padang: Fakultas Ilmu Pendidikan Ekonomi Sumatera Barat.
- Faris R., Bagia. W. I & Suwendra. W. I., 2016 . “Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja”.*Jurnal Manajemen*. Volume 4, Nomer 1, Hal. 1-7.
- Fuanida, A. 2012. “Pengaruh Pelatihan, Displin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Hal. 1 -12.
- Karim, A.N., dkk. 2013. “Factors Influence Labour Productivity and The Impacts on Construction Industry. *Caspian Journal of Applied Sciences Research*”. Hal. 349 -354.
- Latan, H. 2013. “Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi”. Bandung: Alfabeta.

- Mahendra, A.D. 2014. "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas Tenaga Kerja". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Muktianto, T.R., Diartho H.C. 2018. Komoditas Tembakau Besuki *Na-Oogst* dalam Perspektif Pembangunan Berkelanjutan di Kabupaten Jember. *Journal of Sustainable Agriculture*. Volume 33, Nomer 2, Hal 115 -125.
- Nainggolan R., Purwoko A., & Yuliarso Z.N. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit pada PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. *Jurnal AGRISEP*. Volume 11, Nomer 1, Hal. 35-42.
- Nurhardjo, B. 2012. "Karakteristik dan Kinerja Buruh Wanita Pada Gudang Tembakau GMT di Kecamatan Panti Kabupaten Jember". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Volume 6, Nomer 1, Hal. 55- 68.
- Prayitno, D. 2010. "Teknik Mudah dan Cepat melakukan Analisis data Penelitian SPSS dan Tanya jawab Ujian Pendadaran". Gaya Media Yogyakarta
- Ristiasti, A., & Krisnadi, A. 2017. "Grading Warna Daun Tembakau Bawah Naungan Menggunakan Jaringan Saraf Tiruan". *Jurnal Industri Hasil Perkebunan*. Volume 12, Nomer 1, Hal. 43 -57.
- Rivai, V., Sagala, E.J. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Salinding, R. 2011. "Analisis pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar". *Skripsi*. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Setiadi, 2009. "Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang". *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*.
- Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta
- Sulaeman, A. 2014. "Pengaruh Upah dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang". *Jurnal Ekonomi*. Volume 3, Nomer 1, Hal. 91-100.

- Sulistiawati, R. 2012. “Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat Provinsi di Indonesia”. *Jurnal Eksos*. Volume 8, Nomer 3, Hal. 195 – 211.
- Syarif, RD., Kusmiati, A., & Hani, S. E. 2015. “Hubungan Antara Pelatihan dengan Produktivitas Waktu Baku dan Tingkat Kebenaran Pekerjaan Tenaga Kerja Wanita di Gudang Pengolah”. *Jurnal SEP*. Volume 8, Nomer 3, Hal 9 -24.
- Tanto, D., Dewi, M.S., & Budio, P.S. 2012. “Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hills Malang”. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 6, Nomer 1, Hal. 69-82.



LAMPIRAN 1.KUISSIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Ibu Tenaga Kerja Kopa TTN

di

Tempat

Assalamu'alaikum wr.Wb

Dalam rangka memenuhi tugas akhir, saya sebagai mahasiswa Program Studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jember memohon kerjasamanya dan waktu kepada Ibu-Ibu untuk mengisi Kuisisioner penelitian yang berjudul: “ Faktor determinasi yang mempengaruhi produktivitas Tenaga kerja Sortasi di Kopa TTN”.

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data terkait penelitian. Ibu-Ibu tidak usah perlu khawatir dalam memberikan jawaban yang sejujurnya, sesuai dengan kondisi sebenarnya. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan bagi saya dalam proses penyelesaian tugas akhir. Terimakasih atas kerjasama dan perhatiannya.

Jember, Mei 2019

(.....)

Identitas Peneliti**Nama : Heru Dwi Ardiyanto****NIM : 120810101199****Tanggal Penelitian :****Kuisisioner**

Bersama ini kami mohon kesedian saudara untuk mengisi kuisisioner dengan maksud menyelesaikan tugas akhir dalam penyusunan skripsi pada Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jember. Atas Kesediaan dalam mengisi kuisisioner ini, kami sampaikan terimakasih.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Pendidikan :
3. Alamat :

Upah (X1)

1. Berapa upah yang didapatkan selama 1 bulan ?.....
2. Apakah upah pekerja sesuai dengan UMK Kabupaten Jember ?
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Berapa besarnya upah yang diterima perhari kerja ?.....

Pengalaman Kerja (X2)

1. Berapa lama bekerja di bagian sortasi?.....
2. Apakah diberikan training ketika awal masuk kerja?
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Sebelum menjadi di bagian sortasi, penempatan kerja dimana dan berapa lama ?.....
4. Berapa hasil awal sortasi yang diperoleh?.....

Usia Kerja

1. Sejak umur berapa kerja di Kopa TTN?
2. Apa pendidikan terakhir saat bekerja?
3. Sampai saat ini sudah berapa lama bekerja?

Produktivitas (Y)

1. Berapa jumlah kg sortasi dihasilkan perhari?
2. Apakah jumlah upah sesuai dengan jumlah kg yang didapatkan?
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Apakah rata-rata kg yang dihasilkan selalu sama atau naik-turun?
 - a. Ya
 - b. Tidak

(alasanya.....)

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI PRODUKTIVITAS

No	Umur	Lama Kerja	Produktivitas per kg (4800)	Upah per hari (Rp)
1	34	12	14	69.000
2	34	10	16	77.300
3	37	6	13	62.400
4	43	4	13	63.700
5	31	10	7	33.600
6	51	12	19	91.200
7	53	12	18	86.400
8	43	11	17	81.600
9	39	10	15	72.000
10	40	11	16	76.800
11	42	12	18	86.400
12	43	10	15	72.000
13	45	10	14	67.200
14	39	9	18	86.400
15	38	12	18	86.000
16	39	9	20	96.500
17	39	15	14	67.200
18	55	14	20	96.000
19	55	10	20	96.500
20	37	12	16	76.800
21	37	10	10	48.000
22	37	8	16	76.800
23	39	3	9	43.200
24	40	15	16	76.800
25	49	14	17	81.600
26	43	10	15	72.000
27	40	3	8	38.400
28	42	9	14	67.200
29	43	4	9	43.200
30	39	6	10	48.000
31	42	4	11	52.800
32	43	3	12	57.600
33	42	9	15	72.000
34	41	5	13	62.400
35	45	4	10	48.500
36	43	5	10	48.000

37	45	7	11	52.800
38	43	5	12	57.600
39	44	9	16	76.700
40	49	7	18	86.450
41	23	5	9	43.250
42	34	9	15	72.900
43	34	5	13	62.000
44	33	6	13	62.400
45	39	9	16	76.800
46	30	5	14	67.200
47	32	6	14	67.500
48	29	4	12	57.600
49	29	4	9	43.500
50	26	3	10	48.000
51	32	8	13	62.500
52	31	5	15	72.500
53	38	9	17	81.500
54	41	12	17	81.600
55	39	12	19	91.500
56	37	9	18	86.400
57	30	10	17	80.000
58	36	9	16	76.800
59	43	8	16	75.000
60	38	7	15	73.500
61	37	9	17	81.600
62	32	5	15	72.000
63	33	9	14	67.200
64	35	9	15	72.000
65	38	7	15	72.000
66	47	12	17	81.600
67	45	6	14	67.200
68	43	9	14	67.200
69	35	7	15	72.000
70	46	6	15	72.000
71	44	10	15	72.500
72	48	6	14	67.200
73	40	13	17	81.600
74	50	7	13	62.500
75	39	14	15	72.500

LAMPIRAN 3. HASIL ANALISIS DESKRIPTIF STATISTIK

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

/STATISTIC=MEAN STDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1 (Upah)	75	6.9935E4	13660.51959	33600.00	97025.00
X2 (pengalaman kerja)	75	9.7600	3.68650	3.00	17.00
X3 (usia kerja)	75	36.8667	8.50808	21.00	53.00
Y (produktivitas)	75	13.5460	3.66372	7.00	20.22

LAMPIRAN 4. HASIL UJI NORMALITAS

NPAR TETS

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

/MISSING ANALIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		75	75	75	75
Normal Parameters ^a	Mean	6.9471E4	9.7600	36.8667	13.6224
	Std. Deviation	1.42898E4	3.68650	8.50808	3.70569
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.099	.081	.111
	Positive	.076	.088	.081	.088
	Negative	-.130	-.099	-.080	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		1.128	.860	.705	.958
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157	.450	.702	.318

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 5. HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT XY
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3)

/SAVE RESID.
    
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
produktivitas	13.6224	3.70569	75
upah	6.9581E4	14325.17575	75
pengalaman kerja	9.7600	3.68650	75
usia kerja	36.8667	8.50808	75

Correlations

		produktivitas	upah	Pengalaman kerja	usia kerja
Pearson Correlation	produktivitas	1.000	.602	.682	.628
	upah	.602	1.000	.449	.508
	pengalaman kerja	.682	.449	1.000	.807
	usia kerja	.628	.508	.807	1.000
Sig. (1-tailed)	produktivitas	.	.000	.000	.000
	upah	.000	.	.000	.000
	pengalaman kerja	.000	.000	.	.000
	usia kerja	.000	.000	.000	.
N	produktivitas	75	75	75	75
	upah	75	75	75	75
	pengalaman kerja	75	75	75	75
	usia kerja	75	75	75	75

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	usia kerja, upah, pengalaman kerja ^a		. Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.555	2.47115	1.749

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.608	3	194.203	31.802	.000 ^a
	Residual	433.569	71	6.107		
	Total	1016.177	74			

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.530	1.627		.940	.350		
	X1	9.132E-5	.000	.352	3.896	.000	.736	1.360
	X2	.464	.132	.462	3.509	.001	.347	2.882

X3	.033	.059	.076	.556	.580	.322	3.104
----	------	------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			X3	X1	X2
1	Correlations	X3	1.000	-.278	-.751
		X1	-.278	1.000	-.077
		X2	-.751	-.077	1.000
Covariances	X3	.004	-3.872E-7	-.006	
	X1	-3.872E-7	5.494E-10	-2.387E-7	
	X2	-.006	-2.387E-7	.017	

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

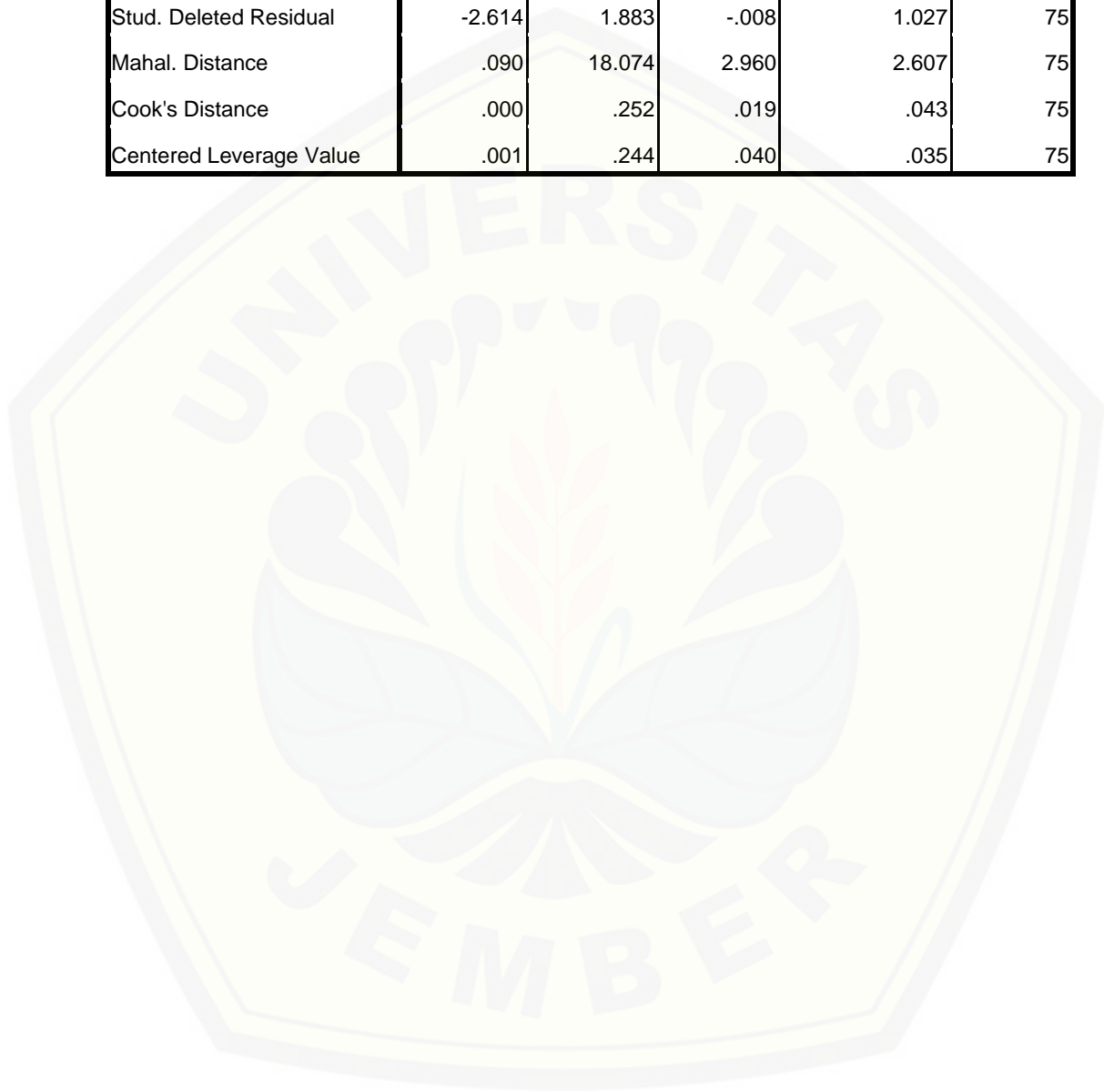
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.897	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.072	7.359	.12	.05	.34	.00
	3	.020	14.081	.51	.94	.00	.04
	4	.012	18.406	.36	.01	.65	.96

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7.5870	18.2820	13.6224	2.80590	75
Std. Predicted Value	-2.151	1.661	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	.298	1.254	.548	.159	75
Adjusted Predicted Value	7.5233	18.1619	13.6454	2.83149	75

Residual	-5.81005	4.44252	.00000	2.42055	75
Std. Residual	-2.351	1.798	.000	.980	75
Stud. Residual	-2.513	1.850	-.004	1.013	75
Deleted Residual	-6.67840	4.70452	-.02302	2.59472	75
Stud. Deleted Residual	-2.614	1.883	-.008	1.027	75
Mahal. Distance	.090	18.074	2.960	2.607	75
Cook's Distance	.000	.252	.019	.043	75
Centered Leverage Value	.001	.244	.040	.035	75

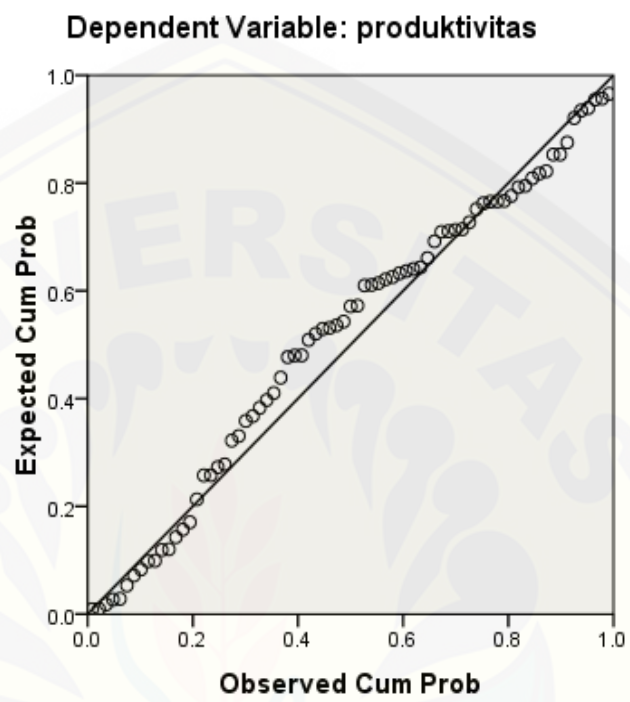


Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7.5870	18.2820	13.6224	2.80590	75
Std. Predicted Value	-2.151	1.661	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	.298	1.254	.548	.159	75
Adjusted Predicted Value	7.5233	18.1619	13.6454	2.83149	75
Residual	-5.81005	4.44252	.00000	2.42055	75
Std. Residual	-2.351	1.798	.000	.980	75
Stud. Residual	-2.513	1.850	-.004	1.013	75
Deleted Residual	-6.67840	4.70452	-.02302	2.59472	75
Stud. Deleted Residual	-2.614	1.883	-.008	1.027	75
Mahal. Distance	.090	18.074	2.960	2.607	75
Cook's Distance	.000	.252	.019	.043	75
Centered Leverage Value	.001	.244	.040	.035	75

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y

