

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA HOME INDUSTRI  
SEPATU KOTA SURABAYA  
(Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri  
Sepatu UD.Perkasa Surabaya)**

**JURNAL ILMIAH**

**Disusun Oleh:**

**Rendy Akhmad Andrianto  
105020101111011**



**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2014**

## LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA PADA HOME INDUSTRI SEPATU KOTA SURABAYA  
(STUDI KASUS TENAGA KERJA BAGIAN PRODUKSI UKM HOME INDUSTRI  
SEPATU UD.PERKASA SURABAYA)**

Yang disusun oleh :

Nama : Rendy Akhmad Andrianto  
NIM : 105020101111011  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 24 Februari 2014

Malang, 24 Februari 2014

Dosen Pembimbing,



**Drs. Supartono, SU.**

NIP. 1950020 198003 1 004

# **ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA HOME INDUSTRI SEPATU KOTA SURABAYA**

## **(STUDI KASUS TENAGA KERJA BAGIAN PRODUKSI UKM HOME INDUSTRI SEPATU UD.PERKASA SURABAYA)**

Oleh :

**Rendy Akhmad Andrianto**

Dosen Pembimbing :

Drs. Supartono, SU.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari pemberian upah, masa kerja, usia dan beban tanggungan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Perkasa Surabaya, sehingga diperoleh hasil apakah keempat variabel tersebut yang telah diberikan selama ini bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau tidak.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui 2 (dua) cara, yaitu wawancara terhadap narasumber dan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh upah, masa kerja, usia dan beban tanggungan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Perkasa Surabaya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah usia ( $X_1$ ), masa kerja ( $X_2$ ), beban tanggungan ( $X_3$ ) dan upah ( $X_4$ ), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, yaitu variabel upah ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ), selain itu variabel independen yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel dependen adalah upah ( $X_4$ ). Hal ini berarti bahwa masa kerja, usia, beban tanggungan dan upah karyawan memberikan dampak yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang semakin menyempurnakan kualitas produk sepatu UD Perkasa Surabaya, namun berdasarkan penelitian faktor upah lah yang paling utama

Kata kunci : Usia, Masa Kerja, Beban Tanggungan, Upah, Produktivitas Kerja Karyawan.

## A. PENDAHULUAN

Dalam era yang modern seperti ini, tidak heran setiap Negara melakukan strategi Industrialisasi untuk melancarkan pembangunan ekonominya. Selain untuk melancarkan pembangunan ekonomi, Industrialisasi dianggap sebagai salah satu jalan terbaik untuk mengatasi kemiskinan dan meningkatkan kemakmuran suatu Negara. Kita ketahui bahwa Negara yang dalam proses berkembang memerlukan industrialisasi agar Negara tersebut bisa berkembang dan tumbuh secara cepat, karena di dalam proses industrialisasi akan disertai dengan percepatan kemajuan teknologi, proses pelatihan sumberdaya manusia yang kemudian nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Simanjuntak (1985: 1), sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM dicerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.

Dengan adanya pembangunan ekonomi berdasarkan potensi masing-masing daerah, saat ini Usaha Kecil Menengah selanjutnya disebut dengan UKM merupakan salah satu usaha yang strategis untuk mempercepat pertumbuhan structural dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak dan sebagai wadah kegiatan usaha bersama bagi produsen maupun konsumen. Dimana UKM ini memegang peranan penting dalam ekonomi Indonesia, baik ditinjau dari segi jumlah usaha (establishment) maupun dari segi penciptaan lapangan kerja. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan UKM yang ada di Indonesia pada table 1 berikut ini :

Tabel 1: **Perkembangan Jumlah Unit UKM dan Tenaga Kerja UKM di Indonesia**

Tahun	JUMLAH				
	2006	2007	2008	2009	2010
UMKM	49.021.803	50.147.800	51.409.621	52.764.603	53.823.732
Tenaga Kerja	87.909.598	90.491.930	94.024.278	96.211.332	99.401.775

Sumber: Kementerian Koperasi dan UKM 2011, diolah.

Dapat disimpulkan dari tabel 1 bahwa jumlah UKM maupun tenaga kerja di UKM jumlahnya semakin meningkat, hal ini dapat membuktikan bahwa UKM dapat dijadikan sebagai salah satu strategi dalam mencapai pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan pengembangan UKM sebagai salah satu langkah strategis dalam rangka meningkatkan dan memperkuat dasar kehidupan perekonomian sebagian besar masyarakat Indonesia, khususnya dalam hal penyediaan lapangan kerja, mengurangi kesenjangan dan kemiskinan, mempercepat pemulihan ekonomi serta memperkuat landasan pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan yang berdasarkan pada sistem ekonomi kerakyatan. Dimana pelaksanaan ekonomi kerakyatan disini lebih diarahkan pada upaya optimalisasi potensi setiap wilayah berdasarkan ekonomi sumber daya alam, manusia, lingkungan, kreatifitas dan energi masyarakat setempat. Pembangunan berbasis kerakyatan yang dimaksud disini berarti pembangunan ekonomi yang berorientasi pada kesejahteraan rakyat dengan bertumpu pada pemberian kesempatan kerja sebanyak-banyaknya bagi masyarakat.

Untuk provinsi Jawa Timur sendiri kita bisa mengetahui bahwa provinsi Jawa Timur sangat berpotensi sekali dalam pengembangan UKM. Selain memiliki wilayah yang cukup luas, Data jumlah penduduk di Jawa Timur menyatakan jumlah penduduknya cukup besar. Namun pada kenyataannya jumlah penduduk yang besar ini tidak dapat dimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai.

Tabel 2 : **Data Jumlah Penduduk Indonesia Menurut Provinsi Jawa Timur Tahun 1980-2010**

1980	1990	1995	2000	2005	2010
25.516.999	29.188.852	32.503.991	33.844.002	34.783.640	37.476.757

Sumber : Sensus Penduduk 1971, 1980, 1990, 2000 dan Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 1995

Jumlah penduduk Indonesia menurut provinsi Jawa Timur berdasarkan hasil sensus penduduk terdahulu maka dapat dilihat bahwa jumlah penduduk provinsi Jawa Timur terus mengalami peningkatan. Tabel 2 menunjukkan jumlah penduduk hasil sensus dari tahun 1980 sampai tahun 2010.

Dari jumlah penduduk provinsi Jawa Timur yang bisa dibilang cukup besar. Ini dapat mencerminkan dua hal, yaitu jumlah penduduk yang besar dalam menggambarkan kebutuhan pokok yang meliputi sandang, pangan dan papan masyarakat yang besar sedangkan di sisi lain jumlah penduduk yang besar mencerminkan potensi yang dapat dikerahkan untuk mengolah sumber daya atau potensi ekonomi pada suatu wilayah tertentu.

Hal tersebut dapat juga digunakan untuk menggambarkan sejauh mana peranan atau partisipasi tenaga kerja dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan dan kehidupan yang layak, hal ini juga merupakan salah satu tujuan pembangunan ekonomi yang sedang dilaksanakan. Apabila dikaitkan dengan perkembangan industri kecil maka upaya untuk peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Untuk provinsi Jawa Timur sektor UKM masih merupakan salah satu sektor potensial untuk mengatasi pengangguran, mengingat teknologi yang digunakan adalah padat karya, sehingga bisa memperbesar lapangan pekerjaan dan kesempatan usaha, yang pada gilirannya mendorong pembangunan daerah. UKM yang telah terbukti mempunyai daya serap tenaga kerja yang tinggi dari pada Industri padat modal perlu lebih ditumbuh kembangkan. Terlebih lagi bahwa UKM lebih mandiri dan mampu menghadapi beragam persoalan pembangunan ekonomi. Berikut dibawah ini, merupakan table perkembangan penyerapan tenaga kerja dari sektor UKM di Jawa Timur.

**Tabel 3: Perkembangan Jumlah Unit UKM dan Tenaga Kerja UKM di Jawa Timur**

	JUMLAH				
Tahun	2006	2007	2008	2009	2010
UMKM	2.320.458	2.783.047	3.296.161	3.846.514	4.211.562
Tenaga Kerja	13.900.421	17.214.654	20.439.760	24.903.339	27.021.056

Sumber : Kementerian Koperasi dan UKM 2011, diolah.

Dapat ditarik kesimpulan, berdasarkan pada tabel 3 bisa dilihat bahwa jumlah UKM maupun tenaga kerja di UKM dari tahun ke tahun jumlahnya semakin meningkat, hal ini dapat membuktikan bahwa UKM dapat dijadikan sebagai salah satu strategi dalam mencapai pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan sekali pengembangan UKM sebagai salah satu langkah strategis dalam rangka meningkatkan dan memperkuat dasar kehidupan perekonomian masyarakat Jawa Timur, khususnya dalam hal penyediaan lapangan kerja.

Di dalam upaya mengurangi angka pengangguran dan peningkatan pendapatan masyarakat diharapkan pemerintah menggalakkan program pengembangan usaha kecil dan menengah. Program pengembangan tersebut selaras dengan tujuan pembangunan nasional yang lebih dikenal sebagai ekonomi kerakyatan, maka potensi UKM di kota Surabaya perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Selain faktor upah dan masa kerja, usia merupakan faktor yang sangat penting terhadap produktivitas kerja seorang pegawai. Karena tingkat partisipasi kerja ditentukan oleh faktor usia produktif atau tidak, sehingga apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

Faktor beban tanggungan juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, apabila beban tanggungan seperti jumlah keluarga dan kebutuhan pegawai banyak, maka tingkat produktivitas kerja pegawai tersebut akan meningkat karena termotivasi untuk memenuhi kebutuhan beban tanggungan hidupnya seperti jumlah keluarga pegawai tersebut dengan cara meningkatkan produktivitas pegawai tersebut sehingga kebutuhan hidup mereka dapat terpenuhi melalui upah yang di terima pegawai dari perusahaan.

Dari beberapa uraian yang disampaikan peneliti di atas dimana produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh usia, pengalaman kerja, beban tanggungan, penulis ingin melakukan penelitian lebih mendalam dan mengangkat judul "ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA UKM SEPATU KOTA SURABAYA (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD.PERKASA Surabaya)"

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disusun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Faktor – faktor apa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UD PERKASA Surabaya?
2. Faktor apa yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UD Perkasa Surabaya?

## B. KAJIAN PUSTAKA

### Usaha Kecil dan Menengah

Usaha Kecil Menengah atau yang sering disingkat UKM merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah, begitu juga dengan negara Indonesia. UKM ini sangat memiliki peranan penting dalam lajunya perekonomian masyarakat. UKM ini juga sangat membantu negara atau pemerintah dalam hal penciptaan lapangan kerja baru dan lewat UKM juga banyak tercipta unit unit kerja baru yang menggunakan tenaga-tenaga baru yang dapat mendukung pendapatan rumah tangga.

Menurut Hubeis (2009), UKM didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda tergantung pada negara dan aspek-aspek lainnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan tinjauan khusus terhadap definisi-definisi tersebut agar diperoleh pengertian yang sesuai tentang UKM, yaitu menganut ukuran kuantitatif yang sesuai dengan kemajuan ekonomi.

Berbagai definisi mengenai UKM dalam Hubeis (2009) yaitu:

Di Indonesia, terdapat berbagai definisi yang berbeda mengenai UKM berdasarkan kepentingan lembaga yang memberi definisi.

- a. Badan Pusat Statistik (BPS): UKM adalah perusahaan atau industri dengan pekerja antara 5-19 orang.
- b. Bank Indonesia (BI): UKM adalah perusahaan atau industri dengan karakteristik berupa: (a) modalnya kurang dari Rp. 20 juta; (b) untuk satu putaran dari usahanya hanya membutuhkan dana Rp 5 juts; (c) memiliki aset maksimum Rp 600 juta di luar tanah dan bangunan; dan (d) omzet tahunan  $\leq$  Rp 1 miliar.
- c. Departemen (Sekarang Kantor Menteri Negara) Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UU No. 9 Tahun 1995): UKM adalah kegiatan ekonomi rakyat berskala kecil dan bersifat tradisional, dengan kekayaan bersih RP 50 juta – Rp. 200 Juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dan omzet tahunan  $\leq$  Rp 1 miliar; dalam UU UMKM/ 2008 dengan kekayaan bersih Rp 50 juta – Rp 500 juta dan penjualan bersih tahunan Rp 300 juta – Rp 2,5 miliar.
- d. Keppres No. 16/ 1994: UKM adalah perusahaan yang memiliki kekayaan bersih maksimal Rp. 400 juta.
- e. Departemen Perindustrian dan Perdagangan:
  - 1) Perusahaan memiliki aset maksimal Rp 600 juta di luar tanah dan bangunan (Departemen Perindustrian sebelum digabung),
  - 2) Perusahaan memiliki modal kerja di bawah Rp 25 juta (Departemen Perdagangan sebelum digabung)
- f. Departemen Keuangan: UKM adalah perusahaan yang memiliki omzet maksimal Rp 600 juta per tahun dan atau aset maksimum Rp 600 juta di luar tanah dan bangunan.
- g. Departemen Kesehatan : perusahaan yang memiliki penandaan standar mutu berupa Sertifikat Penyuluhan (SP), Merk Dalam Negeri (MD) dan Merk Luar Negeri (ML).

### Teori Ketenagakerjaan

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Menurut (Simanjuntak, 1985) sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang bernilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*.

### Teori Produktivitas

Secara global atau umum produktivitas bisa dikatakan sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dengan seluruh sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai.

Menurut (Kussriyanto,1986) produktivitas adalah sikap mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Lalu juga dikatakan bahwa tenaga kerja dijadikan faktor pengukur suatu produktivitas produktivitas. Hal ini disebabkan

karena biaya untuk tenaga kerja merupakan biaya terbesar dalam pengadaan produk dan masukan dalam sumberdaya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan pada faktor-faktor lainnya.

Menurut (Simanjuntak, 1985) produktivitas mengandung pengertian filosofis dan kuantitatif. Secara filosofis produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang ingin dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu.

Suatu peningkatan produktivitas pegawai dapat diketahui apabila kemampuan kita dalam bekerja lebih baik dari kemarin, lebih bagus dari kemarin serta mampu bekerja lebih baik dari kemarin, lebih bagus dari kemarin serta mampu bekerja secara efisien dan efektif maka bisa dikatakan produktivitas kita dalam kerja meningkat.

Selain itu efektivitas dan efisiensi merupakan faktor yang sangat menentukan produktivitas. Menurut (Umar, 2003) , efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dicapai atau menunjukkan apakah persoalan tertentu dapat diselesaikan dengan baik sedangkan efisiensi adalah suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input sebenarnya. Jadi, efektivitas berhubungan dengan hasil guna sedangkan efisiensi berhubungan dengan daya guna .

Efisiensi dan efektivitas yang tinggi menghasilkan produktivitas yang tinggi . Akan tetapi efektivitas yang tinggi dan efisiensi yang rendah mengakibatkan terjadinya pemborosan. Sedangkan efisiensi yang tinggi dan efektivitas yang rendah yang artinya tidak mencapai target yang ditentukan. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, meskipun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu terjadi peningkatan efisiensi, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan penjelasan di atas, produktivitas dapat pula dirumuskan sebagai berikut :

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

Cara pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan ( Widodo, 1989)

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\text{Satuan Waktu}}$$

$$\text{Atau} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja}}$$

Sedangkan tujuan diadakannya pengukuran produktivitas antara lain untuk membandingkan hasil – hasil :

1. Pertumbuhan produksi dari waktu ke waktu.
2. Pertumbuhan pendapatan dari waktu ke waktu
3. Pertumbuhan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.

### **Teori Upah**

Menurut (Simanjuntak,1985), upah yaitu pembayaran yang diperoleh karena berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha . Mankiw (2000), mendefinisikan upah sebagai kompensasi yang diterima oleh satu unit tenaga kerja yang berupa jumlah uang yang dibayarkan kepadanya. Sedangkan (Sumarsono,2003), mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### **Masa Kerja**

Masa kerja merupakan salah satu penentu dalam memberikan penghasilan seseorang dalam bekerja, dimana masa kerja diukur berdasarkan lamanya waktu seseorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang yang ditekuni. Semakin lama seseorang bekerja dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan keahlian yang dimiliki

semakin baik dan meningkat, sebab pengalaman yang telah dimiliki dalam menyelesaikan tugas dapat terselesaikan dengan baik, dan secara otomatis tingkat penghasilan seseorang akan meningkat pula. Kata “produktivitas kerja” dapat diartikan sebagai seseorang yang semakin lama dapat menguasai bidang pekerjaannya itu berarti produktivitas kerjanya akan meningkat, dan sebaliknya apabila seseorang yang dengan masa kerja kurang berpengalaman biasanya produktivitas kerjanya rendah.

### Usia

Penduduk berusia muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga, bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok usia 25 – 55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk mencari nafkah yang menyebabkan tingkat produktivitas kerja relative lebih besar. Lebih lanjut penduduk berusia diatas 55 tahun sudah mulai menurun kemampuannya untuk bekerja dan tingkat produktivitas kerja umumnya rendah.

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

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

### Beban Tanggungan

Upah pada dasarnya merupakan sumber penghasilan utama seorang pegawai atau tenaga kerja untuk menunjang kebutuhan hidupnya sebab, oleh karena itu upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya. Untuk menunjang kebutuhan hidup seorang pegawai atau bisa dikatakan beban tanggungan pegawai tersebut, maka seorang pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup atau beban tanggungannya.

Menurut (Simanjuntak, 1985) Jaminan penghasilan yang lebih baik dari sekedar memenuhi KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) sangat penting bukan saja dalam rangka kemanusiaan, akan tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor seperti tingkat gizi, kesehatan, jumlah keluarga yang ditanggung pegawai. Namun bagi pegawai yang berpenghasilan kecil, tingkat gizi, kesehatan, dan jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor penting untuk memotivasi peningkatan produktivitas kerja.

## C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan pada usaha kecil dan menengah (UKM) di Kota Surabaya, yaitu pada usaha kecil dan menengah Home Industri Sepatu UD.Perkasa di Kelurahan Rangkah, Kecamatan Tambaksari, Kota Surabaya. Pemilihan lokasi dilakukan dengan pertimbangan bahwa di daerah ini terdapat satu Industri rumahan sepatu yang berperan sentral terhadap perkembangan kemajuan ekonomi disana, selain itu Industri ini telah mengambil tenaga kerja dari sekitar untuk kelangsungan usaha.

Agar penelitian lebih terfokus pada permasalahan yang dibahas, maka diberi batasan ruang lingkup penelitian, yaitu pada UKM Home Industri Sepatu UD.PERKASA di satu kelurahan. Dimana studi kasus dilakukan di Kelurahan Rangkah Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya. Dalam penyusunan skripsi ini jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang menggunakan data yang sama dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variable – variable melalui pengujian hipotesis (Hasan, 2002) Populasi dalam penelitian ini adalah 30 tenaga kerja bagian produksi UD Perkasa Surabaya. Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dapat dirumuskan :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y	= Produktivitas Tenaga Kerja
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisiensi regresi variabel independen
$X_1$	= Usia
$X_2$	= Masa Kerja

$X_3$	= Beban Tanggungan
$X_4$	= Upah
$e$	= Error

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Wilayah dan Perusahaan

Surabaya merupakan ibukota Provinsi Jawa Timur, selain dikenal dengan Kota Pahlawan, Surabaya juga merupakan kota Metropolitan terbesar kedua setelah Jakarta. Kota Surabaya sebagai Ibukota Provinsi Jawa Timur memiliki luas wilayah 33.048 ha, posisinya diantara  $7^{\circ}9' - 7^{\circ}21'$  Lintang Selatan dan  $112^{\circ}36' - 112^{\circ}54'$  Bujur Timur. Kota Surabaya berbatasan langsung dengan Selat Madura di sebelah utara dan timur, Kabupaten Sidoarjo di sebelah selatan dan Kabupaten Gresik di sebelah Barat. Pada sisi topografi, sebagian besar (25.919,04 Ha) adalah dataran rendah dengan ketinggian 3-6 meter diatas permukaan air laut, dengan kemiringan kurang dari 3 persen. Sebagiannya lagi yaitu di sebelah barat ( 12,77 persen) dan sebelah selatan ( 6,52 persen) adalah daerah perbukitan landai dengan ketinggian 25-50 meter diatas permukaan laut, dan pada kemiringan 5- 15 %. Sedangkan pada sisi administrasi pemerintahan, Kota Surabaya dikepalai oleh Walikota, dengan total jumlah kecamatan yang ada sebanyak 31 kecamatan, dan jumlah kelurahan sebanyak 160 kelurahan yang terbagi atas 1.405 Rukun Warga dan 9.271 Rukun Tetangga ( BPS Kota Surabaya, 2013).

Gambar 1 Letak Wilayah Kota Surabaya



Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Surabaya (pembagian wilayah ), diolah 2013

UD Perkasa Surabaya merupakan usaha Home Industri Sepatu di kota Surabaya yang didirikan oleh Soetikno pada tahun 1993. Usaha Home Industri Sepatu ini terletak di Jl. Rangkah VI NO.101- E Kelurahan Rangkah, Kecamatan Tambaksari , Kota Surabaya.

### Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan sebagai syarat agar model regresi layak untuk digunakan. Asumsi yang digunakan antara lain Normalitas, Heteroskedastisitas dan Multikolinieritas.

### Uji Normalitas

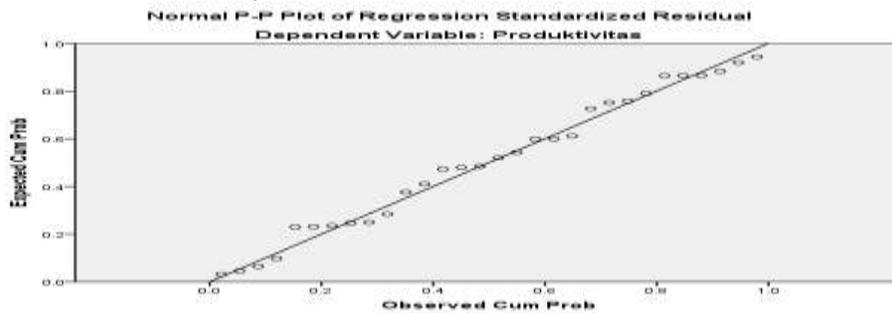
Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang diperoleh dari model regresi berdistribusi normal. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah:

$H_0$  : Sebaran residual berdistribusi normal

$H_1$  : Sebaran residual tidak berdistribusi normal

Untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan grafik P-P Plot dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut:

Gambar 2 : Normal P-Plot Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah 2014

### Uji Heterokedastisitas

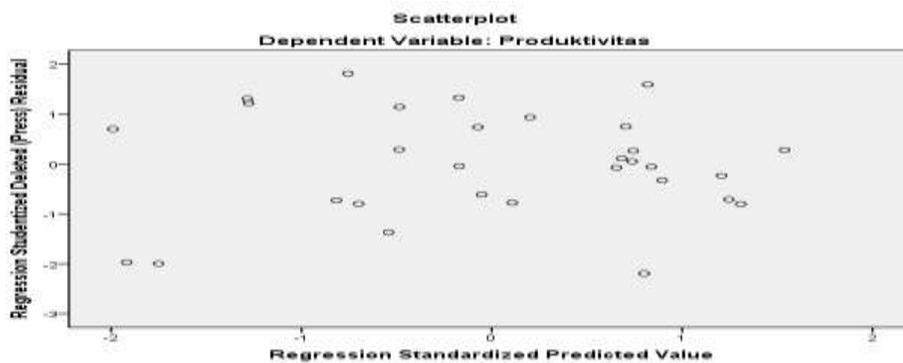
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki ragam (*variance*) residual yang sama atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki ragam residual sama (bersifat homoskedastisitas). Hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0$  = ragam residual homogen

$H_1$  = ragam residual tidak homogen

Cara untuk menguji homoskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) (ZPRED) dengan residualnya (SDRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (asumsi homoskedastisitas tidak terpenuhi). Sedangkan, jika tidak adapola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (asumsi homoskedastisitas terpenuhi).

Gambar 3 : Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah 2014

Dari hasil *scatterplot* pada Gambar diatas, terlihat titik-titik tersebar secara acak (tak berpola) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (asumsi homoskedastisitas terpenuhi).

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Salah satu metode yang digunakan dalam menguji ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai  $VIF > 10$  maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4 **Table Uji Multikolinieritas**

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

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Usia	0.740	1.350
MasaKerja	0.565	1.068
Beban Tanggungan	0.715	1.398
Upah	0.922	1.084

a. Dependent Variable : Produktivitas

Sumber : Data Primer diolah 2014

Dari tabel di atas didapatkan nilai VIF dari X1 (1.350), X2(1.068), X3 (1.398), dan X4 (1.084) kurang dari 10 dan mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari data tersebut. Asumsi Multikolinieritas terpenuhi.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat baik secara simultan maupun secara parsial, untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut.

**Uji F (Uji Simultan)**

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan adalah sebagai berikut :

$H_0: \beta_i = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y)

$H_1: \beta_i \neq 0$  (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y)

Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika F hitung > F tabel

$H_0$  diterima jika F hitung < F table

Tabel 5 Hasil Uji F / Serempak

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (variabel X1, X2, X3, dan X4 tidak berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Y) $H_1 : \beta_i \neq 0$ (variabel X1, X2, X3, dan X4 berpengaruh signifikan secara serentak terhadap Y) $\alpha = 0.05$	$F = 7.638$ $sig = 0.000$ $F_{tabel} = 2.759$	Tolak $H_0$

Sumber : Data Primer diolah 2014

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7.638 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.759, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan memiliki sig  $F < 0.05$  yaitu sebesar 0.000, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima . Artinya bahwa secara simultan / serentak, variabel X1 (Usia), X2 (Masa Kerja), X3 (Beban Tanggungan), dan X4 (Upah) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan parameter berdasarkan contoh. Selain itu,  $R^2$  juga dapat digunakan untuk mengukur besar proporsi keragaman total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

Besarnya kontribusi dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.478 . Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel-variabel bebas (X1, X2, X3, dan X4) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap Y (Produktivitas) , adalah sebesar 47.8%, sedangkan 52.2% lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam persamaan ini

### Uji t (Uji Parsial)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $signifikan < \alpha = 0.05$ .

$H_0: \beta_i = 0$  (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_i$  terhadap Y)

$H_1: \beta_i \neq 0$  (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_i$  terhadap Y)

Pengambilan keputusan :

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel bebas	Koefisien	t hitung	Sig. t	Keterangan
<i>Konstanta</i>	6.031	3.696	0.001	Signifikan
Usia (X <sub>1</sub> )	0.284	2.199	0.034	Signifikan
Masa Kerja (X <sub>2</sub> )	0.371	2.532	0.016	Signifikan
Beban Tanggungan (X <sub>3</sub> )	0.331	2.054	0.047	Signifikan
Upah ((X <sub>4</sub> ))	0,00021	5.254	0.000	Signifikan

t tabel = 2,060

Sumber : Data primer diolah 2014

Tabel diatas merupakan gambaran dari hasil uji hipotesis parsial yang telah dianalisis menunjukkan bahwa sebagai berikut:

1. Pengaruh Usia (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas (Y)  
 Nilai t hitung yang didapatkan sebesar 2,199 dan nilai signifikansi sebesar 0,034. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,199>2,060) atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% (0,034<0,050), maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan dapat dikatakan bahwa Usia (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara nyata pada Produktivitas (Y) pada taraf signifikansi 5%.
2. Pengaruh Masa Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas (Y)  
 Nilai t hitung yang didapatkan sebesar 2,532 dan nilai signifikansi sebesar 0,016. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,532>2,060) atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% (0,016<0,050), maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan dapat dikatakan bahwa Masa Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara nyata pada Produktivitas (Y) pada taraf signifikansi 5%.
3. Pengaruh Beban Tanggungan (X<sub>3</sub>) terhadap Produktivitas (Y)  
 Nilai t hitung yang didapatkan sebesar 2,054 dan nilai signifikansi sebesar 0,047. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,054>2,060) atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% (0,047<0,050), maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan dapat dikatakan bahwa Beban Tanggungan (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara nyata pada Produktivitas (Y) pada taraf signifikansi 5%.
4. Pengaruh Upah (X<sub>4</sub>) terhadap Produktivitas (Y)  
 Nilai t hitung yang didapatkan sebesar 5,254 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,254>2,060) atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% (0,000<0,050), maka hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan dapat dikatakan bahwa Beban Tanggungan (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara nyata pada Produktivitas (Y) pada taraf signifikansi 5%.

### Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil pengujian dengan Uji F dan Uji t diperoleh persamaan regresi baru sebagai berikut :

$$Y = 6,031 + 0,284X_1 + 0,371X_2 + 0,331X_3 + 0.00021X_4 + e$$

Penjelasan masing – masing nilai koefisien regresi dan persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1.  $\beta_0 = 6,031$   
 Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dan X<sub>4</sub>) terhadap Y, maka nilai variabel Y (Produktivitas) berkisar sebesar 6.031

2.  $\beta_1 = 0,284$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan skala tanggapan responden sebanyak 1 kali pada X1 (Usia) dan variabel yang lain dianggap tetap atau tidak ada perubahan sama sekali, maka akan terjadi penurunan pada variabel Y sebesar 0.284. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X1, maka Y akan menurun dan sebaliknya apabila X1 menurun, maka akan terjadi peningkatan pada Y.

3.  $\beta_2 = 0,371$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan skala tanggapan responden sebanyak 1 kali pada X2 (Masa Kerja) dan variabel yang lain dianggap tetap atau tidak ada perubahan sama sekali, maka akan terjadi penurunan pada variabel Y sebesar 0.371. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X2, maka Y akan menurun dan sebaliknya apabila X2 menurun, maka akan terjadi peningkatan pada Y.

4.  $\beta_3 = 0,331$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan skala tanggapan responden sebanyak 1 kali pada X3 (Beban Tanggungan) dan variabel yang lain dianggap tetap atau tidak ada perubahan sama sekali, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Y sebesar 0.331. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X3, maka Y akan meningkat dan sebaliknya apabila X3 menurun, maka akan terjadi penurunan pada Y.

5.  $\beta_4 = 0,00021$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan skala tanggapan responden sebanyak 1 kali pada X4 (Upah) dan variabel yang lain dianggap tetap atau tidak ada perubahan sama sekali, maka akan terjadi peningkatan pada variabel Y sebesar 0.00021. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X4, maka Y akan meningkat dan sebaliknya apabila X4 menurun, maka akan terjadi penurunan pada Y.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Variabel yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Perkasa Surabaya**

Berdasarkan pengujian hipotesis sebelumnya dari variable Usia, Pengalaman Kerja, Beban Tanggungan dan Upah. Variabel Upah adalah yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Perkasa Surabaya

#### **Pengaruh Usia terhadap Produktivitas**

Pada variable usia ini menunjukkan bahwa faktor usia memang cukup menentukan besar kecilnya produktivitas kerja karyawan. Variable ini memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Dapat dilihat koefisien yang diperoleh yaitu sebesar 0,284. Hal ini dapat dijelaskan bila dengan bertambahnya usia seorang karyawan, produktivitas kerja bisa saja menurun. Begitu sebaliknya bila seseorang berada dalam usia produktif bekerja, produktivitas bisa meningkat. Namun dari hasil uji dan analisis regresi. Yang didapatkan adalah positif. Variable ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

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

Dalam variable masa kerja ini juga berpengaruh terhadap produktivitas. Apabila variable lainnya dianggap konstan, berdasarkan analisis regresi yang dilakukan koefisien yang didapat adalah 0,371. Lama bekerja seorang karyawan didalam bidang tertentu umumnya dianggap karyawan tersebut memiliki kemampuan atau keahlian yang potensial. Hal ini dikarenakan bahwa pernah atau tidaknya seorang karyawan bekerja di perusahaan lain dapat meningkatkan produktivitas dengan pernah atau tidaknya dia bekerja. Artinya semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Masa kerja cukup berpengaruh positif terhadap produktivitas pada umumnya, setelah dilakukan penghitungan analisis regresi dan hasil uji yang didapatkan adalah positif. Masa Kerja berpengaruh signifikan

## Pengaruh Beban Tanggungan terhadap Produktivitas

Beban Tanggungan merupakan hal yang pasti dimiliki oleh banyak karyawan. Umumnya yang sudah memiliki keluarga. Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan tenaga kerja bisa mempengaruhi produktivitas kerja itu pula, dikarenakan adanya dorongan kebutuhan hidup. Hal ini Dapat dilihat koefisien yang dapat meningkat pada variable Y (produktivitas) sebesar 0371. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban tanggungan cukup berpengaruh positif terhadap produktivitas, dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

## Pengaruh Upah terhadap Produktivitas

Upah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien yang didapat sebesar 0.00021 dalam meningkatkan produktivitas dan merupakan variable yang paling berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## Pembahasan Tentang Variabel yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi ( $\beta$ ) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut :

Tabel 7 Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Peringkat	Variabel	Beta	Pengaruh
1	X4 (Upah)	0.734	Signifikan
2	X2 (Masa Kerja)	0.455	Signifikan
3	X1 (Usia)	0.412	Signifikan
4	X3 (Beban Tanggungan)	0.413	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah 2014

Berdasarkan pada table di atas, dapat dilihat bahwa variable X4 (Upah) dan variable X3 (Beban Tanggungan), variable X1 (Usia) & variable X2 (Masa Kerja) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Y (Produktivitas). Namun Variabel X4 lah yang berpengaruh dominan disini. Variabel X4 (Upah) merupakan variabel yang memiliki koefisien terstandarisasi Beta paling besar, yaitu sebesar 0.734. Hal ini menunjukkan bahwa Y (Produktivitas) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X4 (Upah). Koefisien yang dimiliki oleh variabel X4 (Upah) bertanda positif yang berarti jika terjadi peningkatan pada X4 (Upah) maka terjadi peningkatan pada Y (Produktivitas) dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada X4 (Upah) maka terjadi penurunan pula pada Y (Produktivitas).

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berkenaan dengan faktor – faktor yang dipertimbangkan dan mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja bagian produksi sepatu pada UD. Perkasa Surabaya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, baik untuk Uji F secara simultan dan uji t secara parsial, dinyatakan bahwa Usia (X1), Pengalaman Kerja (X2), Beban Tanggungan (X3) dan Upah (X4) dengan variable terikat Produktivitas Tenaga Kerja bagian Produksi UD.Perkasa Surabaya. Keempat Variable diatas memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dalam hasil pengujian ini dapat dilihat bahwa semua variable, Usia (X1), Pengalaman Kerja (X2), Beban Tanggungan (X3) dan Upah (X4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Variable yang paling dominan berpengaruh terhadap variable terikat Y (Produktivitas Kerja ) ditunjukkan besar nilai koefisien regresi, dimana variable Upah (X4) dengan koefisien regresi yang paling besar . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable Upah (X4) berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada UD.Perkasa Surabaya

### Saran

Sebagaimana kesimpulan diatas, saran – saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengamati kesimpulan diatas, menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah dalam menggerakkan sektor ekonomi haruslah ditunjang dengan adanya perhatian yan cukup kepada pekerja. Tidak dapat dipungkiri, bahwa produktivitas kerja dari pekerja menjadi objective utama perusahaan dalam menggerakkan usahanya. Jika kesimpulan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja, maka pemerintah melalui lembaga ketenagakerjaan dapat membuka balai-balai latihan kerja kepada warga usia produktif untuk membekali mereka dengan pengetahuan dan skill yang memadai agar dapat diserap oleh pemberi kerja
2. Sebagai pemberi kerja, perusahaan hendaknya harus tetap menjaga standarisasi pemberian upah, karena kita ketahui bahwa upah sangat berpengaruh sekali terhadap produktivitas kinerja setiap karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan perbandingan penelitian yang serupa di masa mendatang khususnya mengenai produktivitas tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliman. 2000. *Modul Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta: PAU Studi Ekonomi UGM
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Badan Pusat Statistik Jawa Timur. 2000. *Golongan Angkatan Kerja provinsi Jawa Timur*. [jatim.bps.go.id](http://jatim.bps.go.id), (Diakses 10 Juli 2013)
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2010. *Jumlah Penduduk Indonesia Menurut Provinsi Jawa Timur*. [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id). (Diakses 10 Mei 2013)
- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. 2013. *Letak Geografi dan Topologi Kota Surabaya*. [surabayakota.bps.go.id](http://surabayakota.bps.go.id). (Diakses 30 Desember 2013)
- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. 2013. *Peta Pembagian wilayah Kota Surabaya*. [surabayakota.bps.go.id](http://surabayakota.bps.go.id). (Diakses 30 Desember 2013)
- Bambang, S dan G. Kartasapoetra. (1992). *Biaya Produksi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Chandra, Andreas. 2007. *Studi Tentang Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Rokok Lembang Jaya Malang)*. Skripsi. FEB.UB
- Chaniago, Amran YS. 2002. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Bandung : Pustaka Setia
- Depnakertrans. 2007. *Diagram Ketenagakerjaan*. [www.depnakertrans.go.id](http://www.depnakertrans.go.id) Diakses 12 Oktober 2013
- Diana , Ririn. 2005. *Analisa Faktor – Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja ( Studi Kasus pada bagian Produksi PT. ECCO Indonesia)*. Skripsi. FEB .UB
- Dumairy .1997. *Perekonomian Indonesia*. Yogyakarta : Erlangga
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta. PPM
- Gujarati, Damodar N. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Zain. Sumarna, Penerjemah. Jakarta : Erlangga
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia
- Hubeis, Musa. 2009. *Prospek Usaha Kecil Dalam Wadah Inkubator Bisnis*. Bogor : Ghalia
- Indarwati, Ratna. 2006. *Analisa Penyerapan Tenaga Kerja dan Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Industri Kecil Genting ( Studi Kasus di Desa Gelangkulon Kecamatan Sampung Kabupaten Ponorogo )*. Skripsi. FE. UB
- Irawan, dan Suparmoko Muhammad. 2002. *Ekonomika Pembangunan*. Edisi Keenam. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi UGM
- Kementerian Koperasi dan UKM. 2011. *Perkembangan Jumlah UKM dan Tenaga Kerja UKM*. [www.depkop.go.id](http://www.depkop.go.id). (Diakses 12 Oktober 2013)
- Kussriyanto, Bambang. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mankiw N. Gregory. 2000. *Teori Makro Ekonomi*. Edisi Keempat. Alih Bahasa : Imam Nurmawan. Jakarta : Erlangga
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

- Mulyadi, Subri . 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mulyono. Manled. 1993. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Edisi Pertama Cetakan 1. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito,Alex.S ,2002, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Putra, Aga. 2013. *Analisis Faktor – Faktor Yang Menentukan Produktivitas Tenaga Kerja ( Studi kasus pada Tenaga Kerja Giling Bagian Produksi PR Djagung Prima Malang)* .Jurnal Ilmiah. FE.UB
- Prananingtyas,Paramita. 2001. *Pembaharuan Peraturan Perundang-undangan Mengenai Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia*. Jakarta.
- Rochmah, Nur . 2006. *Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Mebel UD. SRI Redjeki Pasuruan)* Skripsi. FE .UB
- Sastrohadiwiryo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP – FE,UI
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3S
- Sisjiatmo, Kusumosuwidho.1981. *Dasar – Dasar Demografi* : Jakarta : LP- FE,UI.
- Sugiyono.1999. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CY.Alfabeta
- Sukirno, Sadono. 1994. *Pengantar Teori Makroekonomi*.Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press
- Sulistiyawati. 2001. *Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrikasi Pada PT. PG Krebet Baru Bululawang)*. Skripsi. FE.UB..
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Jogjakarta : Graha Ilmu
- Syafitri. Anis. 2010. *Peran Usaha Kecil dan Menengah Terhadap Perekonomian Nasional*. <http://anissyafitri.blogspot.com> . Di post 23 Oktober 2012 . ( Diakses 15 September 2013)
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Widodo, Umar Wahyu. 1989. *Produktivitas Tenaga Kerja, Jurnal Lintasan Ekonomi Volume 6. No. 2*.