

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA BAGIAN PRODUKSI MIE INSTAN
(STUDI KASUS PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK
PEKANBARU)
SKRIPSI**



Oleh:

Nama : Ivany Eka Putri

Nomor Mahasiswa : 17313093

Program Studi : Ilmu Ekonomi

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2021

**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja
Bagian Produksi Mie Instan
(Studi Kasus PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

Sarjana jenjang Strata 1

Program Studi Ilmu Ekonomi

Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Ivany Eka Putri

Nomor Mahasiswa : 17313093

Program Studi : Ilmu Ekonomi

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

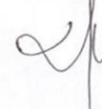
2021

Pernyataan Bebas Plagiarisme

“Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan bersungguh-sungguh dan tidak ada yang bisa dikategorikan sebagai plagiarisme seperti yang dijelaskan oleh buku pedoman penulisan skripsi Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Jika dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar maka saya akan menerima sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta,

Penulis



Ivany Eka Putri



Halaman Pengesahan Skripsi

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Bagian Produksi Mie Instan

(Studi Kasus PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru)

SKRIPSI

Diajukan oleh :

Nama : Ivany Eka Putri

Nomor Mahasiswa : 17313093

Program Studi : Ilmu Ekonomi

Yogyakarta, 07 Agustus 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh :

Dosen Pembimbing,



Sarastri Mumpuni Ruchba Dra. M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA BAGIAN PRODUKSI MIE INSTAN (STUDI KASUS PT INDOFOOD CBP SUKSES
MAKMUR TBK PEKANBARU)**

Disusun Oleh : **IVANY EKA PUTRI**

Nomor Mahasiswa : **17313093**

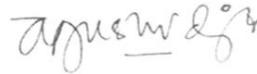
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: **Senin, 11 Oktober 2021**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Sarastri Mumpuni Ruchba, Dra., M.Si.



Penguji : Agus Widarjono, Drs., M.A., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



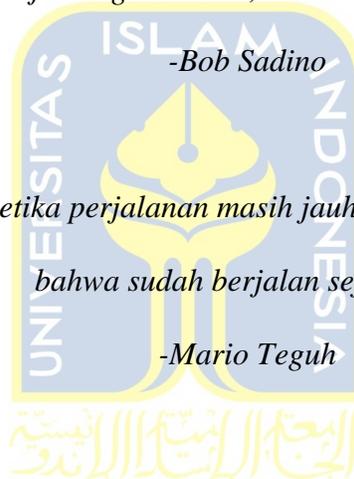
Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN MOTTO

“ ... Janganlah kamu selalu berduka cita, sesungguhnya allah selalu bersama kita ”

-At-taubah : 40

Keberhasilan itu merupakan sebuah titik kecil yang berada di puncak gunung kegagalan, oleh karna itu jika ingin sukses, carilah kegagalan sebanyak mungkin.



Jangan mengeluh ketika perjalanan masih jauh tetapi ingat dan bersyukurlah bahwa sudah berjalan sejauh ini.

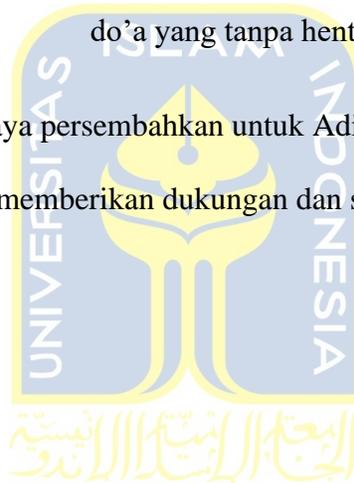
-Mario Teguh

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat-Nya skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tuaku tercinta, Ayah dan Ibu yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan yang tulus dan do'a yang tanpa henti.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk Adikku, serta teman-temanku yang selalu memberikan dukungan dan semangat tiada henti.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala nikmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Mie Instan Studi Kasus PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru”.

Sholawat serta salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW karena tanpa beliau dunia ini tidak akan mampu menuju zaman berilmu seperti sekarang.

penelitian ini banyak kelemahan maupun kekurangan baik dalam segi pengetahuan, wawasan dan pengalaman. Dalam proses penulisan ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari pihak-pihak lain sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Dengan segenap rasa terimakasih dan hormat, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Sahabudin Sidiq, S.E., M.A., selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Dra. Sarastri Mumpuni Ruchba, M.Si., selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan banyak arahan dan bantuan untuk menyelesaikan skripsi ini serta pengetahuan baru kepada penulis.
3. Seluruh dosen Ilmu Ekonomi UII yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis dari awal kuliah hingga sekarang.
4. Kepada ayah saya Ali Gopri Harahap dan Ibu saya Suheryanti yang senantiasa

mendukung penulis. Terimakasih atas semua kasih sayang dan pengorbanan untuk penulis yang tak pernah terhitung nilainya.

5. Kepada adik penulis Windy, Alief dan Aji dan sahabat-sahabat penulis Intan, Vira, Kia, Laila, Tiara, Wiken, Pija, Memel, Iffa, Switri, Rauda dan Riri yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
6. Terimakasih kepada Zakri Fajar Triyanto yang selalu memberikan motivasi tanpa henti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada teman-teman satu perjuangan komprehensif Avit, Hani dan Widji.
8. Seluruh teman-teman Ilmu Ekonomi UII 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
9. Semua pihak yang terlibat dan penulis membutuhkan bantuan selama penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah membalas kebaikan dari semua yang terlibat.

Demikian ucapan kata pengantar ini, semoga dengan adanya penulisan skripsi ini dapat menjadi referensi dan ilmu bahan bacaan yang bermanfaat bagi semua pihak.

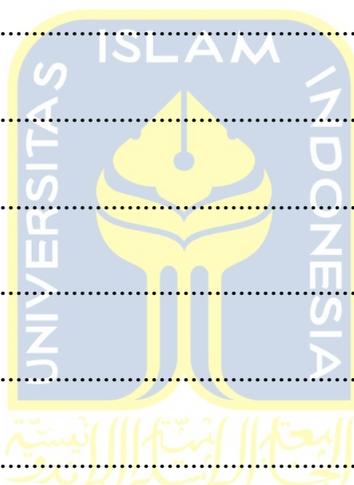
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSi.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10

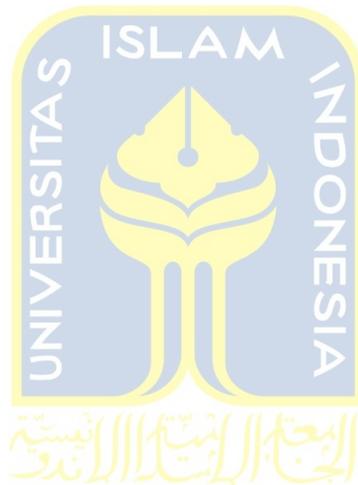


1.5	Sistematika Penulisan	10
BAB II		12
KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI		12
2.1	Kajian Pustaka	12
2.2	Landasan Teori.....	16
2.2.1	Tenaga Kerja.....	16
2.2.2	Teori Produksi.....	18
2.2.3	Produktivitas Tenaga Kerja.....	19
2.3	Hubungan Antara Variabel Independen dan Variabel Dependen.....	22
2.3.1	Hubungan antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....	22
2.3.2	Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....	23
2.3.3	Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja ...	23
2.3.4	Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Produktivitas Tenaga Kerja.....	23
2.4	Kerangka Pemikiran.....	24
2.5	Hipotesis Penelitian	24
BAB III		26
METODE PENELITIAN.....		26
3.1	Jenis dan Cara Pengumpulan Data.....	26

3.2	Populasi dan Sampel.....	27
3.2.1	Populasi.....	27
3.2.2	Sampel.....	27
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	28
3.3.2	Variabel Dependen.....	28
3.3.3	Variabel Independen.....	28
3.4	Metode Analisis Data.....	30
3.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	30
3.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.5	Pengujian Hasil persamaan Regresi.....	34
BAB IV	38
HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1	Deskripsi Data Penelitian.....	38
4.2	Metode Pengambilan Sampel.....	38
4.3	Karakteristik Responden.....	39
4.3.1	Karakteristik Umum Responden.....	39
4.3.2	Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
4.3.3	Responden berdasarkan Pengalaman Kerja.....	40

4.3.4	Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.4	Regresi Linear Berganda.....	41
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	42
4.5.1	Uji Normalitas.....	42
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	42
4.5.3	Uji Multikolinearitas.....	43
4.5.4	Uji Linearitas.....	43
4.6	Pengujian Hipotesis.....	45
4.6.1	Koefisien Determinasi (R^2).....	45
4.6.2	Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F).....	46
4.6.3	Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t).....	47
4.7	Interpretasi Hasil Regresi Linear Berganda.....	49
4.8	Pembahasan.....	50
4.8.1	Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja.....	50
4.8.2	Pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja.....	51
4.8.3	Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.....	51
4.8.4	Pengaruh perbedaan jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja.....	51
BAB V	53

SIMPULAN DAN IMPLIKASI	53
5.1 Simpulan	53
5.2 Implikasi	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	59

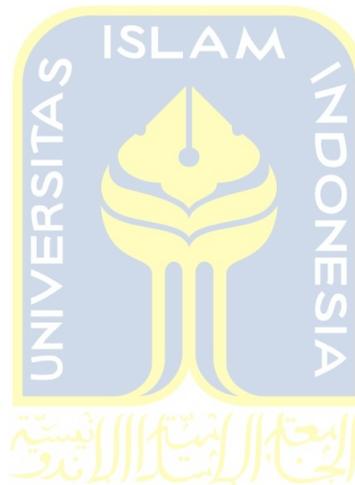


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 PDRB Per Kapita ADHK 2010 Menurut Provinsi (Milyar Rupiah)	3
Tabel 1.2 Kontribusi Masing-Masing Sektor Terhadap PDRB ADHK 2010.....	4
Tabel 1.3 Jumlah Penduduk Kabupaten/Kota Tahun 2010-2019	5
Tabel 1.4 Jumlah Angkatan Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2014-2019 (Jiwa)	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Usia	39
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Pendapatan	39
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Pengalaman Kerja	40
Tabel 4. 5 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	41
Tabel 4. 7 Uji Normalitas	42
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas	42
Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas	43
Tabel 4. 10 Uji linearitas Variabel Pendidikan	44
Tabel 4. 11 Uji linearitas Variabel Upah	44
Tabel 4. 12 Uji linearitas Variabel Pengalaman Kerja.....	45
Tabel 4. 13 Uji Determinasi	47

Tabel 4. 14 Uji F 46

Tabel 4. 15 Uji t 45



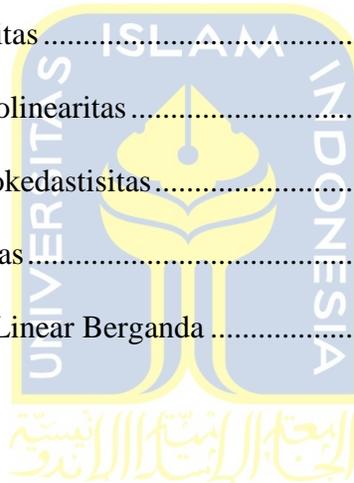
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	24
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner	59
Lampiran II Tabel Data Produktivitas.....	61
Lampiran III Hasil Rekap Data Responden	65
Lampiran IV Karakteristik Responden	68
Lampiran V Uji Deskriptif	70
Lampiran VI Uji Normalitas	71
Lampiran VII Uji Multikolinearitas	72
Lampiran VIII Uji Heterokedastisitas	73
Lampiran IX Uji Linearitas	74
Lampiran X Uji Regresi Linear Berganda	75



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru. Adapun variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan data primer dengan mensurvei seratus responden tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru yang didapatkan melalui kuesioner. Dianalisis dengan model linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan jenis kelamin menunjukkan ada perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.

Kata kunci : Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Produktivitas.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan adalah cara untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial dengan melakukan aktivitas-aktivitas untuk mengembangkan tingkat hidup masyarakat dan aktivitas ekonomi di suatu Negara (Arsyad, 2003). Pembangunan suatu negara dapat diarahkan ke dalam tiga hal utama, salah satunya yaitu meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat demi tercapainya target yang diinginkan dalam pembangunan (Todaro, 2000).

Pembangunan ekonomi suatu daerah yaitu suatu proses dimana masyarakat dan pemerintah daerahnya mengelola sumber daya yang ada di dalam suatu daerah tersebut dan membentuk suatu pola kemitraan antara sektor swasta dan pemerintah daerah untuk membangun lapangan kerja baru guna menumbuhkan pertumbuhan ekonomi di daerah tersebut (Arsyad, 1999). Hal itulah yang mengakibatkan pembangunan ekonomi tidak terlepas dari tugas manusia yang mengelolanya salah satunya yaitu tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang besar di dalam pembangunan karena tenaga kerja termasuk dalam faktor produksi selain sumber daya alam dan modal. Indonesia memiliki sumber daya manusia yang sangat besar. Tentunya hal ini akan menjadi modal atau potensi dalam pembangunan ekonomi

karena menyajikan tenaga kerja yang berlimpah. Kunci keberhasilan dari pencapaian tujuan pada sektor industri adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada didalam sektor industri tersebut. Tentunya hal ini akan menjadi potensi dalam pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja yang berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah untuk produksi nasional apabila kualitas tenaga kerjanya bagus. Namun akan menjadi beban apabila kualitas tenaga kerja tersebut rendah karena memiliki kemampuan terbatas sehingga menghasilkan produktivitas yang rendah. Permasalahan dalam tenaga kerja tersebut masih didominasi oleh kurangnya kualitas pada tenaga kerja. Baik dari faktor pendidikan, upah, lamanya bekerja atau pengalaman bekerja maupun dari faktor jenis kelamin. Apabila aspek-aspek tersebut dicermati oleh para pihak industri, tentunya akan sangat bermanfaat dalam meningkatkan efisiensi dari industri tersebut.

Tabel 1.1 memperlihatkan PDRB per kapita menurut provinsi di Pulau Sumatera tahun 2015-2019. Provinsi Riau menjadi provinsi dengan PDRB nomor dua tertinggi setelah Sumatera Utara di Pulau Sumatera dengan rata-rata PDRB dari tahun 2015-2019 sebesar 471349,82 milyar rupiah. Tingginya PDRB per kapita Provinsi Riau mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan penduduk Riau lebih tinggi dari provinsi-provinsi lain yang ada di Pulau Sumatera.

Tabel 1.1 PDRB Per Kapita ADHK 2010 Menurut Provinsi (Milyar Rupiah)

Provinsi	Tahun				
	2015	2016	2017	2018	2019
Aceh	112665,53	116374,30	121240,98	126824,49	132087,46
Sumut	440955,85	463775,46	487531,23	512765,63	539526,60
Sumbar	140719,47	148134,24	155984,36	164033,66	172320,50
Riau	448991,96	458769,34	470983,51	482158,38	495845,91
Jambi	125037,40	130501,13	136501,71	142968,30	149264,62
Sumsel	254044,88	266857,40	281571,01	298569,69	315622,62
Bengkulu	38066,010	40076,540	42073,520	44171,160	46362,330
Lampung	199536,92	209793,73	220626,10	232207,68	244436,79
Kep. Babel	45962,300	47848,370	49985,150	52215,420	53951,050

Sumber : BPS Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 besarnya nilai output dan laju pertumbuhan ekonomi di provinsi Riau menunjukkan pertumbuhan industri pengolahan di Provinsi Riau sudah diikuti dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Namun untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan lagi sektor industri maka diperlukan upaya untuk mengoptimalkan faktor produksinya dengan harapan sektor industri dapat menciptakan produk yang berdaya saing lebih tinggi lagi.

Tabel 1.2 menunjukkan kontribusi dari sektor terbesar hingga sektor terkecil terhadap PDRB di Provinsi Riau. Sektor terbesarnya yaitu terletak pada industri pengolahan. Dilihat dari tiga tahun terakhir industri pengolahan berkontribusi terhadap PDRB Provinsi Riau sebesar Rp 437783660,72 juta rupiah. Hal ini dikarenakan pesatnya pertumbuhan industri yang mengalahkan sektor pertanian.

Tabel 1.2 Kontribusi Masing-Masing Sektor Terhadap PDRB ADHK 2010

(Rupiah)

Sektor	Tahun		
	2017	2018	2019
Pertanian, Kehutanan & Perikanan	119281644,05	124599684,44	129732367,71
Pertambangan & Penggalian	97348953,10	92012614,01	85633732,92
Industri Pengolahan	139717111,94	144761098,79	153305449,99
Pengadaan Listrik & Gas	275066,50	284544,46	324432,81
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah & Daur Ulang	65360,83	65213,47	66478,69
Konstruksi	38275862,55	40367573,87	42898586,33
Perdagangan Besar & Eceran; Reparasi Mobil & Sepeda Motor	43302339,12	46090197,50	48453844,89
Transportasi & Pergudangan	4070185,11	4200343,15	4241014,96
Penyediaan Akomodasi & Makan Minum	2179200,32	2280961,43	2338961,25

Sumber : BPS Riau

Sumbangan sektor industri pengolahan masih memberikan sumbangan tertinggi terhadap pertumbuhan ekonomi di Provinsi Riau. Hal ini menyatakan jika sektor industri pengolahan masih menjadi penyumbang terbesar dalam perekonomian Provinsi Riau selain dari sektor pertanian, kehutanan dan perikanan.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Pekanbaru adalah salah satu industri pengolahan yang ada di Provinsi Riau yang merupakan satu satunya perusahaan yang memproduksi mie instan yang lokasinya berada di Kota Pekanbaru. Kota Pekanbaru merupakan salah satu kota di Provinsi Riau dan merupakan ibukota dari Provinsi Riau. Kota Pekanbaru memiliki jumlah penduduk paling tinggi diantara kabupaten dan kota lainnya yang ada di Provinsi Riau. (Tabel 1.3)

Tabel 1.3 Jumlah Penduduk Kabupaten/Kota Tahun 2010-2019

Kabupaten/ Kota	Penduduk Kabupaten/Kota (Jiwa)				
	2015	2016	2017	2018	2019
Kuantan Sengingi	314.276	317.935	321.216	324.413	327.316
Indragiri Hulu	409.431	417.733	425.897	433.934	441.789
Indragiri Hilir	644.680	713.034	722.234	731.396	740.598
Pelalawan	396.990	417.498	438.788	460.780	483.622
Siak	440.841	453.052	465.414	477.670	489.996
Kampar	793.005	812.702	832.387	851.837	871.117
Rokan Hulu	592.278	616.466	641.208	666.410	692.120
Bengkalis	543.987	551.683	559.081	566.228	573.003
Rokan hilir	644.680	662.242	679.663	697.218	714.497
Kepulauan Meranti	181.095	182.152	183.297	184.372	185.516
Pekanbaru	1.038.118	1.064.566	1.091.088	1.117.359	1.143.359
Dumai	285.967	291.908	297.638	303.292	308.812

Sumber : BPS Riau

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa dalam rentang waktu antara tahun 2015 sampai 2019, jumlah penduduk di Kota Pekanbaru lebih besar dibandingkan dengan Kota/Kabupaten lainnya di Provinsi Riau. Jumlah penduduk di Kota Pekanbaru tertinggi terjadi pada tahun 2019 dengan 1.143.359 jiwa dan jumlah penduduk terendah terjadi pada tahun 2010 yaitu sebesar 903.038 jiwa. Banyaknya jumlah penduduk di Kota Pekanbaru tersebut menyebabkan tingginya angkatan kerja (Tabel 1.4).

Tabel 1.4 Jumlah Angkatan Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2014-2019 (Jiwa)

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja
2014	449694
2015	476420
2016	481.420
2017	513271
2018	539831
2019	558065

Sumber : BPS Riau, diolah (2014-2019)

Tabel 1.4 memperlihatkan bahwa dalam batas waktu antara tahun 2014 sampai 2019, jumlah angkatan kerja Kota Pekanbaru meningkat setiap tahunnya. Jumlah angkatan kerja tertinggi terjadi pada tahun 2019 dengan 558.065 jiwa dan jumlah penduduk terendah terjadi pada tahun 2014 dengan 449.694 jiwa.

Peran dari tenaga kerja dalam suatu perusahaan tentunya akan menjadi aspek penting untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai produksi yang tinggi di suatu perusahaan. Karena ketika produktivitas meningkat, akan terjadi kenaikan langsung pada standar hidup (Setiowati, 2007).

Produktivitas tenaga kerja berhubungan erat dengan jumlah produksi yang akan dihasilkan. Ketika terjadi peningkatan produktivitas, maka tentunya akan terjadi peningkatan pada produksi pula (Sinungan, 1992; Mardiana, 2001; dan Daniar, 2006). Dengan kata lain, peningkatan produktivitas tersebut terjadi karena kualitas yang dimiliki sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan sumber daya manusia diperlukan adanya pendidikan. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan dalam arti yang luas, baik pendidikan dalam artian formal maupun pendidikan dalam bentuk pelatihan-pelatihan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Pendidikan tersebut tergolong ke dalam dua level yaitu pada level mikro dan level makro.

Peningkatan pendidikan pada level mikro contohnya seperti seseorang yang dihubungkan dengan peningkatan upah atau pendapatan yang didapatkan. Jika upah menunjukkan suatu produktivitas maka semakin banyak orang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman pelatihan-pelatihan yang banyak akan

semakin tinggi produktivitasnya dan tentunya akan berdampak pada peningkatan ekonomi nasional begitu juga sebaliknya. Pada level makro, pendidikan itu seringkali dikaitkan langsung dengan pertumbuhan ekonomi (Azis, 2018).

Peningkatan produktivitas juga dipengaruhi oleh besaran upah yang diberikan. Menurut Pasal 1 ayat 30 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja. Seseorang bekerja untuk menerima imbalan misalnya seperti upah tersebut. Dengan adanya upah dapat meningkatkan semangat bagi para tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitasnya. Upah sangat erat kaitannya dengan pendidikan. Jika seseorang memiliki pendidikan yang tinggi, maka ada kemungkinan seseorang tersebut untuk mendapatkan upah yang tinggi.

Selain pendidikan dan upah, ternyata pengalaman kerja juga diperkirakan dapat mempengaruhi produktivitas. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang pekerja dapat membuat pekerja tersebut menjadi lebih tekun, telaten dan berkualitas. Pengalaman kerja yang didapat oleh seseorang tentunya akan mendukung seseorang tersebut dalam memberikan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang sedang dijalannya. Karena seseorang yang telah berulang dalam melakukan pekerjaan dalam kurun waktu yang lama akan membuat mereka lebih mengenal pekerjaannya dan tentunya akan membuat mereka menjadi lebih terampil.

Selain pendidikan upah dan pengalaman kerja ternyata jenis kelamin juga diperkirakan dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Karena jenis kelamin

menentukan tingkat partisipasi dan produktivitasnya. Tenaga kerja seharusnya tidak dapat dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Namun, biasanya tenaga kerja laki-laki lebih dominan daripada tenaga kerja perempuan. Berdasarkan teori Neoklasik tentang pembagian kerja seksual menjelaskan bahwa rendahnya tingkat upah wanita sebagai cerminan tingkat produktivitasnya disebabkan faktor *human capital* yang relatif rendah dari pria. Teori tersebut menekankan pada perbedaan seksual di dalam variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas pekerja dan ketersediaan tenaga kerja (Malik, 2016).

Berdasarkan fakta-fakta yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini dilakukan guna menganalisis:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru?

3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru?
5. Apakah pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.

4. Untuk menganalisis pengaruh perbedaan jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.
5. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Menambah pengetahuan di bidang ketenagakerjaan khususnya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja industri pengolahan di Kota Pekanbaru.
2. Bagi Pelaku Industri, penelitian ini harapannya digunakan sebagai sumber acuan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
3. Bagi Kalangan Akademisi S1, penelitian ini harapannya dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun dapat digunakan sebagai referensi bagi para peneliti yang sedang melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Skripsi memudahkan penulisan dari penelitian ini.

Sistematika penulisan dibagi menjadi beberapa bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini bersisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan kajian pustaka, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis yang digunakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat jenis dan sumber data serta metode penelitian yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan analisis data.

BAB V : SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Bab akhir ini akan menguraikan kesimpulan dan implikasi dari penelitian yang telah dilakukan. Simpulan membahas tentang inti dari bahasan pada bab-bab sebelumnya sedangkan implikasi menguraikan saran yang akan dilakukan untuk memecahkan masalah peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya yang mendasari penelitian ini pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis	Variabel	Metode Analisis	Hasil dan Pembahasan
Hasanah & Widowati, 2011	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Independen : Usia, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin.</p>	<p>Metode Regresi Berganda</p> $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$	<p>1) Variabel usia pengrajin, pengalaman bekerja dan jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja pada industri rumah tangga krecek.</p> <p>2) Variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri rumah tangga krecek.</p>
Firmansyah, 2015	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Independen : Umur, Pendidikan, dan Upah.</p>	<p>Metode Regresi Berganda</p> $Y = a + b_1 \cdot \text{LogUmur} + b_2 \cdot \text{LogPendidikan} + b_3 \cdot \text{LogUpah}$	<p>1) Variabel umur, pendidikan dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Mitra kerja Industri rambut di Kabupaten Purbalingga.</p>
Ukkas, 2017	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Independen :</p>	<p>Metode Regresi Berganda</p> $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$	<p>1) Variabel tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap</p>

Penulis	Variabel	Metode Analisis	Hasil dan Pembahasan
	Pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin.		produktivitas tenaga kerja industri kecil Kota Palopo.
Ratna & Fauziah, 2018	<p>Dependen : produktivitas kerja</p> <p>Independen: Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin dan Usia.</p>	<p>Metode Regresi Berganda</p> $\text{Log}Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 \text{Log} X_3 + \beta_4 X_4$	<ol style="list-style-type: none"> 1) Variabel pengalaman kerja dan upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri konveksi di Kabupaten Aceh Utara. 2) Variabel jenis kelamin (X4) berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri konveksi di Kabupaten Aceh Utara. 3) Tingkat pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri konveksi di Kabupaten Aceh Utara.
Candra, Heryanto & Rochani, 2019	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Independen : Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, dan Usia.</p>	<p>Metode Regresi Berganda</p> $Y = 8,208 + 1,529X_1 + 0,680X_2 + 5,477X_3 + 1,543X_4 + e$	<ol style="list-style-type: none"> 1) Variabel upah, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Penulis	Variabel	Metode Analisis	Data
Hasanah & Widowati, 2011	Produktivitas tenaga kerja, usia, pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin.	Metode Regresi Berganda	Data primer dan data sekunder berupa data kantor kelurahan Segoroyoso, BPS dan Dinas Perindustrian.
Firmansyah, 2015	Produktivitas tenaga kerja, umur, pendidikan, dan upah.	Metode Regresi Berganda	Data primer berupa kuesioner tang bersala dari pekerja plasma industri rambut di Purbalingga.
Ukkas, 2017	Produktivitas tenaga kerja, pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin.	Metode Regresi Berganda	Data primer berupa kuesioner yang berasal dari 100 orang tenaga kerja industri kecil yang ada di Kota Palopo.
Ratna & Fauziah, 2018	Produktivitas kerja Pendidikan, upah, jenis kelamin dan usia.	Metode Regresi Berganda	Data primer berupa kuesioner yang berasal dari pekerja industri kecil konveksi di Kabupaten Aceh Utara
Candra, Heryanto & Rochani, 2019	Produktivitas tenaga kerja, upah, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan usia.	Metode Regresi Berganda	Data primer berupa kuesioner yang berasal dari Tenaga Kerja Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri.

a. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Widowati

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Widowati yaitu sama-sama menggunakan variabel produktivitas tenaga kerja, pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel usia. Selain itu

juga terdapat penambahan uji autokorelasi. Perbedaan yang mendasar antar keduanya yaitu perbedaan pada objek penelitian.

b. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ukkas yaitu sama-sama menggunakan variabel produktivitas tenaga kerja, pendidikan, dan upah. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel usia. Selain itu juga terdapat penambahan uji autokorelasi. Perbedaan yang mendasar antar keduanya yaitu perbedaan pada objek penelitian.

c. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ukkas

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ukkas yaitu sama-sama menggunakan variabel produktivitas tenaga kerja, pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel usia. Selain itu juga terdapat penambahan uji validitas dan uji reliabilitas. Perbedaan yang mendasar antar keduanya yaitu perbedaan pada objek penelitian.

d. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna dan Fauziah

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna dan Fauziah yaitu sama-sama menggunakan variabel produktivitas tenaga kerja, pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Sedangkan perbedaan antara

keduanya adalah variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal itu dikarenakan dalam usaha konveksi tidak terlalu membutuhkan karyawan yang berpendidikan tinggi. Perbedaan yang mendasar antar keduanya yaitu perbedaan pada objek penelitian.

e. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra, Heryanto dan Rochani

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra, Heryanto dan Rochani yaitu sama-sama menggunakan variabel produktivitas tenaga kerja, upah, pendidikan, dan jenis kelamin. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel usia. Perbedaan yang mendasar antar keduanya yaitu perbedaan pada objek penelitian.

2.2 Landasan Teori

Secara garis besar, penduduk di Indonesia dibedakan menjadi dua golongan, yaitu bukan tenaga kerja dan tenaga kerja. Adapun yang termasuk ke dalam golongan tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur dalam batas usia kerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) UU No. 20 tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO, Indonesia melampirkan pernyataan yang menetapkan bahwa batas usia kerja di Indonesia adalah 15 tahun dan tanpa batas umur maksimum. Bisa dikatakan bahwa semua penduduk yang telah berusia 15 tahun dapat digolongkan sebagai angkatan kerja.

2.2.1 Tenaga Kerja

Tenaga Kerja dibagi ke dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk ke dalam kelompok angkatan kerja yakni penduduk atau tenaga kerja dalam usia yang bekerja, penduduk atau tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan, atau yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu sedang tidak bekerja. Sedangkan yang termasuk ke dalam yang bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia yang tidak bekerja, sedang tidak mencari pekerjaan dan tidak mempunyai pekerjaan. Seperti : orang-orang yang sedang bersekolah (contohnya: pelajar dan mahasiswa), orang yang mengurus rumah tangga namun menerima pendapatan, akan tetapi pendapatannya tersebut bukan merupakan imbalan atas jasa kerjanya. Contohnya seperti orang yang menerima uang pensiunan (Dumairy, 1996).

a. Angkatan Kerja (Labour Force)

Angkatan kerja merupakan penduduk, baik perempuan ataupun laki-laki pada usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sedang bekerja atau mencari pekerjaan (menganggur). Angkatan kerja merupakan bagian dari tenaga kerja. Angkatan kerja terbagi menjadi dua golongan, yaitu angkatan kerja yang bekerja maupun angkatan kerja yang tidak bekerja atau disebut dengan pengangguran.

1. Bekerja merupakan aktivitas ekonomi yang dilakukan seseorang dengan tujuan untuk mendapatkan pendapatan, dengan minimum satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu.
2. Pengangguran adalah seseorang yang tidak berkerja dan tidak memiliki pekerjaan dan masih sedang mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah selisih antara angkatan kerja dan tenaga kerja. Adapun yang termasuk kedalam golongan bukan angkatan kerja adalah ibu rumah tangga, penduduk yang berusia lima belas tahun ke atas yang masih bersekolah, pensiunan, seseorang yang lumpuh total dan orang yang tidak mampu bekerja.

Bukan angkatan kerja dapat diartikan juga sebagai penduduk yang berusia sepuluh tahun ke atas dan selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya, serta tidak melakukan kegiatan yang tidak termasuk kedalam kategori bekerja seperti sedang mencari pekerjaan.

2.2.2 Teori Produksi

Fungsi produksi merupakan landasan teknis dalam proses suatu produksi. Fungsi produksi adalah suatu fungsi atau persamaan yang menunjukkan hubungan antara tingkat output dan tingkat input (Boediono, 1983). Jumlah output yang dihasilkan suatu perusahaan tergantung pada jumlah input dan teknik produksi yang digunakan. Secara matematis fungsi produksi dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Q = F(C,L,B,S)$$

Keterangan :

Q = Output

C = Capital

L = Labor

B = Bahan Baku

S = Skill

2.2.3 Produktivitas Tenaga Kerja

a. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai tingkat perbandingan antara *input* dan output (Ganyang, 2018). Menurut pendapat Payaman J. Simanjuntak (2001) menjelaskan bahwa pengertian produktivitas kerja adalah satu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Produktivitas kerja karyawan itu adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan. Produktivitas tenaga kerja dapat dihitung dengan cara berikut :

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

$$\text{Produktivitas} = \frac{\frac{\text{Upah per bulan}}{\text{Jumlah hari dalam satu bulan}}}{\text{Jumlah jam kerja perhari}}$$

b. Indikator Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut (Ganyang, 2018) Produktivitas kerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator sebagai berikut :

1) Kualitas

Indikator kualitas sangat penting. Karna setiap produk yang dibuat tentunya harus sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Divisi riset dan pengembangan wajib terus berusaha untuk memperbaiki kesalahan di berbagai bidang. Untuk mendapatkan keuntungan yang

besar tentunya produk yang dipasarkan harus berkualitas sehingga dapat diterima oleh pasar sasaran.

2) Kuantitas

Tidak hanya memperhatikan kualitasnya saja, akan tetapi jumlah produk yang dihasilkan juga harus mencapai target yang telah ditentukan. Jika produk yang dihasilkan tersebut hanya sedikit, maka akan menaikkan harga pokok produksi sehingga hal tersebut membuat harga jual nantinya akan melambung tinggi sehingga tidak mampu bersaing dengan produsen lainnya.

3) Kontinuitas

Kontinuitas merupakan keseimbangan kuantitas dan kualitas dari suatu produk yang dihasilkan dalam jangka waktu yang lama.

4) Kehematan

Selain kualitas, kuantitas dan kontinuitas, indikator lain yang penting dan tidak dapat diabaikan adalah ketika produk yang dihasilkan itu harus hemat pemakaian bahan baku, efisien waktu, serta sumber daya lainnya dengan tujuan agar harga pokok produksi barang tersebut rendah.

c. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan sangat perlu dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Adapun faktor-faktornya adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan

Pendidikan salah satu bentuk investasi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pendidikan menyumbang pertumbuhan ekonomi nasional melalui peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja. Dengan adanya pendidikan, keterbelakangan ekonomi dapat teratasi melalui peningkatan kemampuan dan motivasi SDM untuk berprestasi. Pendidikan menyiapkan faktor produksi (*input*) tenaga kerja agar dapat bekerja secara produktif sesuai dengan keahlian.

Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kualitas dan kuantitas output. Jika peningkatan ini dapat terjadi, tingkat kesejahteraan tenaga kerja semakin meningkat. Produktivitas tenaga kerja merupakan titik fokus antara pendidikan dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, semakin tinggi pula kualitas pendidikan maka akan semakin tinggi produktivitas tenaga kerja.

Peningkatan kualitas pekerja yang dilihat dari semakin baiknya tingkat rata-rata pendidikan, akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Begitu pula dengan upaya peningkatan pelatihan tenaga kerja dan keterampilan yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai yang tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2) Keterampilan

Tenaga kerja terampil mampu bekerja secara optimal dengan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih terampil jika mempunyai pengalaman yang cukup dan kecakatan dalam bekerja.

3) Tingkat penghasilan (upah)

Upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Setiap tenaga kerja sebagai *input* produksi akan meningkatkan produktivitasnya karena berpengaruh terhadap meningkatnya pendapatan. Tingkat pendapatan yang layak akan menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2.3 Hubungan Antara Variabel Independen dan Variabel Dependen

2.3.1 Hubungan antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan (Simanjuntak, 2001). Seorang pekerja yang memiliki pendidikan formal maupun informal akan memiliki pengetahuan yang luas sehingga tenaga kerja tersebut tentunya akan lebih produktif dibanding dengan tenaga kerja yang tidak memiliki pendidikan. Dari pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.3.2 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Karena dengan adanya upah dapat mendorong peningkatan dalam produktivitas. Semakin tinggi upah yang diberikan kepada tenaga kerja maka diharapkan akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja. Dari pernyataan di atas maka terdapat pengaruh yang positif antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.3.3 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

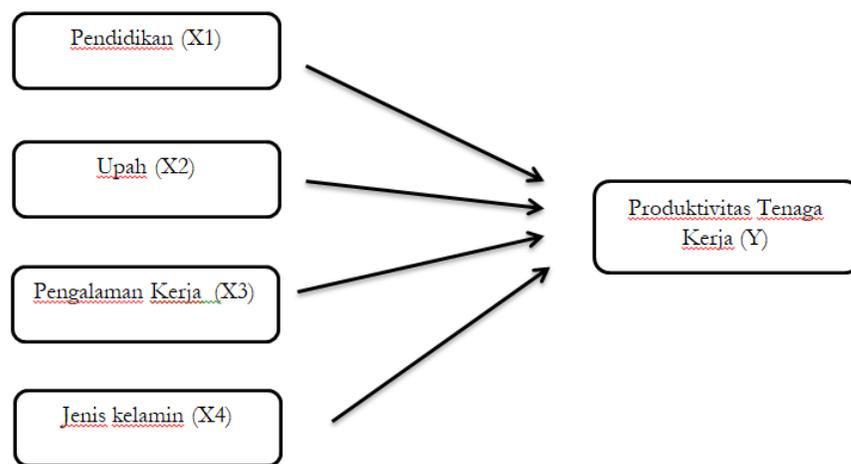
Pengalaman kerja diperoleh dari kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja dari tempat sebelumnya mereka bekerja. Dengan adanya pengalaman kerja diharapkan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Semakin beraneka ragam pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja, maka semakin terlatih pula seorang pekerja tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja.

2.3.4 Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Adanya perbedaan jenis kelamin tentunya sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Karena jenis kelamin sangat berpengaruh pada besarnya tingkat partisipasi yang diberikan. Secara umum tenaga kerja dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibanding dengan tenaga kerja perempuan. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori di dalam penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : faktor pendidikan, jenis kelamin, upah serta pengalaman kerja. Faktor-faktor tersebut dijelaskan dalam Gambar 2.1 dibawah ini.



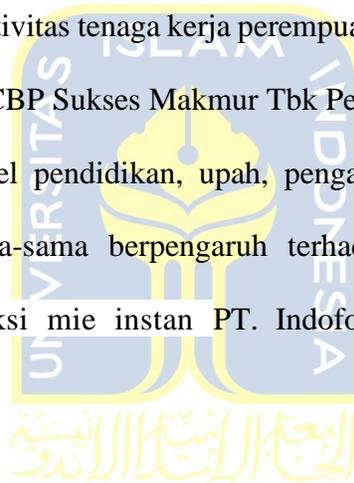
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Siregar, 2014). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.

2. Diduga variabel upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.
3. Diduga variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.
4. Diduga tingkat produktivitas tenaga kerja laki-laki lebih tinggi daripada tingkat produktivitas tenaga kerja perempuan di bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.
5. Diduga variabel pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang akan menjadi pertimbangan untuk memperoleh metode pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber pertama yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung di tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2014). Data primer dalam penelitian ini didapat dari kuesioner yang diberikan kepada responden (tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru). Data primer yang dikumpulkan meliputi data tentang pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin para tenaga kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang digunakan dan diterbitkan oleh organisasi yang bukan pengolahnya (Siregar, 2014). Untuk menyempurnakan uraian hasil penelitian ini, maka diperlukan referensi dari data lain yang signifikan. Seperti dari laporan hasil penelitian sebelumnya, publikasi yang relevan, serta dari jurnal. Dalam penelitian ini digunakan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistika (BPS) Riau.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan lainnya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja bagian produksi mie instan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru yang jumlahnya 360 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur dalam pengambilan data hanya sebagian populasi saja yang diambil dan digunakan untuk menentukan sifat dan ciri yang mau diambil dari suatu populasi (Siregar, 2014). Bila populasinya besar, dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada di dalam populasi, maka apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk semua populasi. Karna populasi dalam penelitian ini bersifat homogen, maka sampel yang harus diambil dari populasi haruslah yang representatif (Sugiyono, 2005).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada

dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Teknik ini diambil karena semua anggota populasi relatif homogen. Karena populasi homogen maka hanya mengambil 25% dari 360 populasi, yaitu 100 responden (Sudjana, 2005). Teknik ini dilakukan melalui pembagian kuesioner yang diberikan kepada para tenaga kerja ketika mereka sedang bekerja.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai dapat berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya (Siregar, 2014).

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan maupun tim di suatu organisasi (Hasibuan, 2010). Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam. Adapun cara mengukur produktivitas sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\frac{\text{Upah per bulan}}{\text{Jumlah hari dalam satu bulan}}}{\text{Jumlah jam kerja perhari}}$$

3.3.3 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- a. Pendidikan (X_1)

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana

belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pengukuran variabel pendidikan adalah lamanya sekolah dan dinyatakan dalam satuan tahun.

b. Upah (X_2)

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Pengukuran variabel upah adalah upah per bulan dan dinyatakan dalam satuan rupiah.

c. Pengalaman Kerja (X_3)

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980). Pengukuran variabel pengalaman kerja adalah lama bekerja dan dinyatakan dalam satuan tahun.

d. Jenis Kelamin (X_4)

Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis dari sejak lahir (Hungu, 2007). Pengukuran variabel jenis kelamin menggunakan skala nominal dan dinyatakan dalam variabel dummy, yaitu $D=0$ jika perempuan dan $D=1$ jika laki-laki.

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat analisisnya berupa metode statistik dan ekonometrik. Ekonometrika dapat diartikan sebagai analisis kuantitatif dari kejadian sebenarnya yang didasari pada pengembangan yang bersamaan dengan pengamatan dan teori yang dihubungkan dengan metode inferensi yang tepat (Gujarati, 2007). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda merupakan sebuah regresi yang menggunakan lebih dari dua variabel. Regresi berganda adalah alat yang digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Siregar, 2014).

Regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh pendidikan (X1), upah (X2), pengalaman kerja (X3), dan jenis kelamin (X4) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).

Setiap estimator OLS harus memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) untuk menghasilkan estimasi persamaan yang baik. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Estimator parameter (β_i) bersifat tidak bias atau nilai rata – rata yang diharapkan sama dengan nilai (β_i) sesungguhnya.

- b. Estimator parameter (β_i) bersifat linear terhadap variabel dependen.
- c. Estimator (β_i) memiliki varians ang minimum sehingga disebut efisien.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka perumusan model fungsi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4)$$

$$\text{Maka } Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4D + E$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Tenaga Kerja (rupiah per jam)

b_0 = Konstanta

X_1 = Pendidikan (Tahun)

X_2 = Upah (Rupiah)

X_3 = Pengalaman Kerja (Tahun)

X_4 = Dummy (1=Laki-laki ; 0=Perempuan)

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien masing-masing variabel

E = Kesalahan Penggunaan

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dalam suatu penelitian dapat digunakan sebagai dasar estimasi (Sujarweni, 2012). Model regresi harus memenuhi syarat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

- a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk mengetahui suatu populasi data berdistribusi normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal, maka uji yang digunakan adalah uji statistik berjenis parametrik. Namun apabila data tidak berdistribusi normal, maka uji yang digunakan adalah uji statistik nonparametrik (Siregar, 2014).

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal kolmogorov-smirnov. Adapun kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal sedangkan jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Adapun persamaan uji normalitas adalah sebagai berikut :

$$X^2 = \sum_k^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

X^2 = nilai X^2

O_i = Nilai observasi

E_i = Nilai harapan



b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Uji heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan uji Gletjser. Uji Glejser dapat digunakan dengan meregresikan variabel independen dengan absolute residual. Jika lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Siregar, 2014). Adapun persamaan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{n(n^2-1)} \right]$$

keterangan :

d_i = selisih rank dari 2 karakteristik yang berbeda.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Dalam model regresi yang baik tentunya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut, maka nilai tolerance harus $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018). Adapun persamaan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

$$VIF = x = \frac{1}{(1-R_K^2)}$$

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linear antara variabel dependen dan variabel independen (Siregar, 2014). Uji linearitas dilakukan dengan *test of linearity*. Dikatakan linear ketika nilai signifikansi *test of linearity* $< 0,05$ atau dengan melihat nilai dari *Deviation from Linearity* $> 0,05$. Adapun persamaan uji linearitas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$a = Y - bx$$

$$b = x = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

3.5 Pengujian Hasil persamaan Regresi

Model yang bebas dari uji asumsi klasik akan dilanjutkan dengan justifikasi statistik. Justifikasi statistik adalah uji *giving goodness of fit model* yang berisikan fungsi regresi sampel dalam mengukur nilai aktual dengan melihat *goodness of fit* yang dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t (Ghozali, 2018).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur bagaimana kemampuan model menjelaskan variasi yang ada di dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak di antara satu dan nol. jika R^2 bernilai kecil dapat diartikan bahwa sangat terbatasnya variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi yang menuju angka satu artinya variabel - variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Kelemahan yang terjadi ketika menggunakan koefisien determinasi adalah terjadinya bias terhadap variabel independen yang ada di dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan naik tanpa memperhatikan pengaruhnya yang signifikan terhadap variabel independen. Maka sebaiknya untuk menggunakan Adjusted R^2 pada saat menguji model regresi mana yang terbaik. Karna

Adjusted R² itu tidak sama seperti R², nilai Adjusted R² bisa turun atau naik ketika satu variabel independen dimasukkan ke dalam model (Ghozali, 2018).

b. Uji Model (Uji F)

Uji Model (Uji F) adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui apakah X₁, X₂, X₃ dan X₄ mempunyai pengaruh hubungan linearitas terhadap Y sehingga analisis regresi linear berganda dapat digunakan. Hasil uji F dapat dilihat pada output SPSS 25.

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho diterima.

Variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh hubungan linieritas terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan P-Value pada kolom Sig dengan tingkat signifikansi alpha 5%. Jika P-Value lebih besar dari 0,01, maka gagal menolak Ho, sebaliknya jika P-Value lebih kecil dari 0,05 maka menolak Ho. Pengaruh X₁, X₂, X₃ dan X₄ terhadap Y secara simultan (uji F):

1. Ho : X₁ = X₂ = X₃ = X₄ = 0, artinya X₁, X₂, X₃ dan X₄ secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y.
2. Ha : X₁ ≠ X₂ ≠ X₃ ≠ X₄ ≠ 0, artinya X₁, X₂, X₃ dan X₄ secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dan $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).
2. Jika $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} dan $Sig. > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah data dari sampel yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya. Uji hipotesis (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja dengan menganalisis nilai t masing-masing variabel. Dengan hasil nilai t tersebut, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini uji t dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS

25. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$

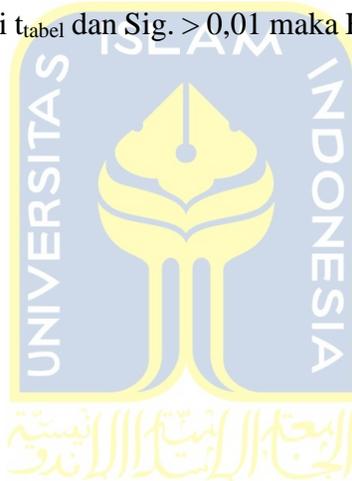
Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. $H_0 : \beta_1 > 0$

Artinya bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yaitu sebesar 1%, maka kriteria pengujian yang digunakan dalam uji statistik t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dan $Sig. < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).
2. Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dan $Sig. > 0,01$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah populasi pada tenaga kerja bagian produksi mie instan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru yaitu sebanyak 360 orang dan sampel yang dijadikan responden adalah sebanyak 100 orang.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu produktivitas tenaga kerja.

4.2 Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Teknik ini diambil karena semua anggota populasi relatif homogen. Karena populasi homogen maka hanya mengambil 25% dari 360 populasi, yaitu 100 responden (Sudjana, 2005). Teknik ini dilakukan melalui pembagian kuesioner yang diberikan kepada para tenaga kerja ketika mereka sedang bekerja.

4.3 Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Karakteristik responden yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden secara umum terdiri atas usia dan pendapatan.

4.3.1 Karakteristik Umum Responden

Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 – 30	48	48
30 – 40	37	37
41 - 50	15	15
Jumlah	100	100

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 responden dengan usia 20-30 tahun mendominasi sebesar 48 persen, responden dengan usia 30-40 tahun sebesar 37 persen dan responden dengan usia 41-50 tahun sebesar 15 persen.

Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
3.000.000 – 3.500.000	91	91
> 3.500.000	9	9
Jumlah	100	100

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 responden dengan pendapatan 3.000.000 sampai 3.500.000 mendominasi sebesar 91 persen dan responden dengan pendapatan besar dari 3.500.000 sebesar 9 persen.

4.3.2 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMP	4	4
SMA	96	96
Jumlah	100	100

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 responden dengan pendidikan terakhir SMA mendominasi sebesar 96 persen dan responden dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 4 persen.

4.3.3 Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-5	3	3
6-10	71	71
11-15	22	22
16-20	4	4
Jumlah	100	100

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 responden dengan pengalaman kerja selama 6-10 tahun mendominasi sebesar 71 persen, responden dengan pengalaman kerja 11-15 tahun sebesar 22 persen, responden dengan pengalaman kerja selama 16-20 tahun sebesar 4 persen dan responden dengan pengalaman kerja selama 1-5 tahun sebesar 3 persen.

4.3.4 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 5 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	56	56
Perempuan	44	44
Jumlah	100	100

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi sebesar 56 persen dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 44 persen.

4.4 Regresi Linear Berganda

Menganalisis regresi linear berganda dengan menggunakan seri program statistik SPSS. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik, seperti ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3580,843	4216,670		-,849	,398
	Pendidikan	780,886	251,061	,246	3,110	,002
	Upah	,002	,001	,216	2,212	,019
	Pengalaman Kerja	275,779	71,250	,385	3,871	,000
	Jenis Kelamin	772,784	307,526	,196	2,513	,014

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu pengamatan itu berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4. 7 Uji Normalitas

Unstandar residual	Batas	Keterangan
0,373	0,05	Normal

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui nilai *asyp.sig* sebesar $0,373 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik yaitu gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Pendidikan	0,546	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Upah	0,335	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pengalaman Kerja	0,809	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Jenis Kelamin	0,787	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian semua variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi dideteksi adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tentunya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pendidikan	0,957	1,044	Tidak terjadi multikolinieritas
Upah	0,629	1,591	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0,605	1,653	Tidak terjadi multikolinieritas
Jenis Kelamin	0,985	1,015	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.4 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linear antara variabel dependen dan variabel independen (Siregar, 2014).

Tabel 4. 10 Uji linearitas Variabel Pendidikan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Tenaga Kerja *	Between Groups	(Combined)	44371906,366	2	22185953,183	6,343	,003
		Linearity	44332279,959	1	44332279,959	12,675	,001
		Deviation from Linearity	39626,407	1	39626,407	,011	,915
Pendidikan	Within Groups		339267297,634	97	3497601,007		
	Total		383639204,000	99			

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai sig. *Deviation from Linearity* 0,915 > 0,05. Hal ini berarti terdapat hubungan linear antara pendidikan dan produktivitas tenaga kerja.

Tabel 4. 11 Uji linearitas Variabel Upah

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Tenaga Kerja * Upah	Between Groups	(Combined)	138847984,390	11	12622544,035	4,538	,000
		Linearity	86425254,074	1	86425254,074	31,069	,000
		Deviation from Linearity	52422730,316	10	5242273,032	1,885	,058
Pendidikan	Within Groups		244791219,610	88	2781718,405		
	Total		383639204,000	99			

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai sig. *Deviation from Linearity* 0,058 > 0,05. Hal ini berarti terdapat hubungan linear antara upah dan produktivitas tenaga kerja.

Tabel 4. 12 Uji linearitas Variabel Pengalaman Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Tenaga Kerja * Pengalaman Kerja	Between Groups	(Combined)	154264604,002	11	14024054,909	5,380	,000
		Linearity	115998126,842	1	115998126,842	44,503	,000
		Deviation from Linearity	38266477,160	10	3826647,716	1,468	,165
	Within Groups		229374599,998	88	2606529,545		
	Total		383639204,000	99			

Sumber : data primer setelah diolah 2021

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai sig. *Deviation from Linearity* 0,165 > 0,05. Hal ini berarti terdapat hubungan linear antara pengalaman kerja dan produktivitas tenaga kerja.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	,432	,408	1515,153
a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja				

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (r^2 square) = 0,432 artinya variabel pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas tenaga kerja sebesar

43,2% sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.6.2 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji Model (Uji F) adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui apakah X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 mempunyai pengaruh hubungan linearitas terhadap Y sehingga analisis regresi linear berganda dapat digunakan. Hasil uji F dapat dilihat pada output SPSS. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, artinya X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y .
2. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$, artinya X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 secara simultan berpengaruh terhadap Y .

Tabel 4. 13 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165548867,738	4	41387216,934	18,028	,000 ^b
	Residual	218090336,262	95	2295687,750		
	Total	383639204,000	99			
a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja						
b. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja						

Hasil pengujian analisis uji F pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 (**0,000 < 0,01**). Nilai tersebut berarti menolak H_0 . Artinya “terdapat pengaruh variabel pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja”.

4.6.3 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. 15 Uji t

Model	Sig	α	Keterangan
Pendidikan	0,001	0,01	Signifikan
Upah	0,009	0,01	Signifikan
Pengalaman Kerja	0,000	0,01	Signifikan
Jenis Kelamin	0,007	0,01	Signifikan

Sumber : data primer setelah diolah 2021

1. Variabel pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya variabel pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

$H_a : \beta_1 > 0$ Artinya variabel pendidikan secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hasil pengujian analisis uji t menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,001 (**0,001 < 0,01**). Nilai tersebut berarti menolak H_0 . Artinya “variabel pendidikan secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja”.

2. Variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya variabel upah secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

$H_a : \beta_2 > 0$ Artinya variabel upah secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hasil pengujian analisis uji t menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,009 (**0,009 < 0,01**). Nilai tersebut berarti menolak

H0. Artinya “variabel upah secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja”.

3. Variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja

Ho : $\beta_3 = 0$ Artinya variabel pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Ha : $\beta_3 > 0$ Artinya variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja

Hasil pengujian analisis uji t menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 (**0,000 < 0,01**). Nilai tersebut berarti menolak H0. artinya “variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja”.

4. Variabel jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja

Ho : $\beta_4 = 0$ Artinya jenis kelamin laki-laki tidak lebih berpengaruh daripada jenis kelamin perempuan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Ha : $\beta_4 \neq 0$ Artinya jenis kelamin laki-laki lebih berpengaruh daripada jenis kelamin perempuan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hasil pengujian analisis uji t menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,007 (**0,007 < 0,01**). Nilai tersebut berarti menolak H0. artinya “tingkat produktivitas tenaga kerja jenis kelamin laki-laki lebih tinggi daripada tingkat produktivitas tenaga kerja jenis kelamin perempuan.”

4.7 Interpretasi Hasil Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = -3580,843 + 780,886X_1 + 0,002X_2 + 275,779X_3 + 772,784 X_4$$

1. Konstanta = -3580,843

Artinya jika variabel pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin sama dengan nol maka produktivitas tenaga kerja akan berkurang. sebesar Rp 3580,843 per jam.

2. $b_1 = 780,886$

Koefisien variabel pendidikan bertanda positif, artinya jika variabel pendidikan meningkat sebesar satu tahun maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar Rp 780,886 per jam dengan anggapan variabel bebas lain tetap, begitu pula sebaliknya.

3. $b_2 = 0,002$

Koefisien variabel upah bertanda positif, artinya jika variabel upah meningkat sebesar Rp 100.000 maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar Rp 200 per jam dengan anggapan variabel bebas lain tetap, begitu pula sebaliknya.

4. $b_3 = 275,779$

Koefisien variabel pengalaman kerja bertanda positif, artinya jika variabel pengalaman kerja meningkat sebesar satu tahun maka produktivitas tenaga

kerja akan mengalami kenaikan sebesar Rp 275,779 per jam dengan anggapan variabel bebas lain tetap, begitu pula sebaliknya.

5. $b_4 = 772,784$

Artinya produktivitas tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki lebih besar 772,784 daripada produktivitas tenaga kerja perempuan.

6. Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja adalah variabel pendidikan. Koefisien variabel pendidikan mempunyai nilai yang lebih tinggi daripada koefisien variabel lainnya yaitu sebesar 780,886.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja

Pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas tenaga kerja. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan informal dan formal yang tinggi akan mempunyai wawasan serta pemahaman yang luas. Tingginya pemahaman tentang pentingnya produktivitas akan mendorong para tenaga kerja tersebut melakukan kegiatan produktif.

Pendidikan sebagai salah satu investasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pendidikan memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja, sehingga ketersediaan tenaga kerja yang terampil akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas produksi.

4.8.2 Pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja

Upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Setiap tenaga kerja sebagai input produksi akan meningkatkan produktivitasnya karena berpengaruh terhadap meningkatnya pendapatan. Tinggi rendahnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Ketika seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterimanya, maka akan terjadi peningkatan pada produktivitas kerjanya. Hal itu disebabkan karena upah yang wajar dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi sehingga akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Aryanti, 2019).

4.8.3 Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Septian (2012) bahwasannya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, perusahaan juga harus melakukan peningkatan pada pengalaman kerja yang dimiliki seseorang salah satunya dengan mengadakan program atau pelatihan khusus yang berisikan arahan yang berguna untuk pembelajaran demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan sebagai suatu proses pengembangan perusahaan untuk kedepannya.

4.8.4 Pengaruh perbedaan jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja

Perbedaan jenis kelamin sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Konsep ini berkaitan dengan pengertian gender menurut Darma (2006) yang membatasi pengertian gender menjadi seperangkat peran.

Menurut sebuah studi oleh Joko (2014) gender membuat perbedaan produktivitas kerja seseorang. Seorang tenaga kerja dikatakan produktif jika ia dapat menghasilkan lebih banyak produk daripada yang lain dalam satuan waktu yang sama, atau dinyatakan seseorang menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilkan atau menyelesaikan barang atau jasa yang lebih tinggi dengan menggunakan sumber daya yang sama atau lebih sedikit. Para tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki umumnya memiliki tingkat produktivitas lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja berjenis kelamin perempuan (Hasanah & Widowati, 2011). Hal ini tentunya searah dengan partisipasi laki-laki yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan karna laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama di dalam keluarga. Hal ini tentunya membuat para pekerja laki-laki lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya seperti dilihat dari segi pendapatannya.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

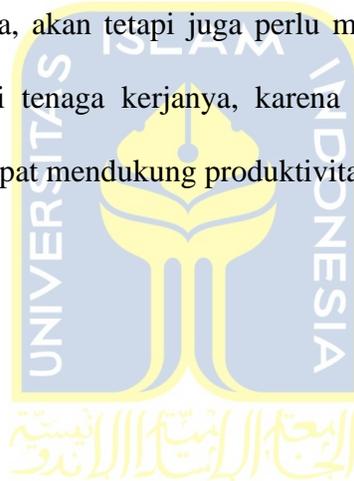
Berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
4. Jenis kelamin laki-laki lebih berpengaruh daripada jenis kelamin perempuan terhadap produktivitas tenaga kerja.
5. Pendidikan, upah, pengalaman kerja dan jenis kelamin secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
6. Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja adalah variabel pendidikan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dan hasil analisis, maka implikasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diperlukannya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja guna mendukung hasil penelitian ini.
2. Pihak manajemen tidak hanya mempertimbangkan faktor pendidikan formal tenaga kerjanya, akan tetapi juga perlu memperhatikan faktor pendidikan nonformal dari tenaga kerjanya, karena pengetahuan keterampilan para tenaga kerja dapat mendukung produktivitas kerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amron, & Imran, T. (2009), “Analisis Fakto-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar” Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Arsyad, L. (1999), Pengantar Perencanaan dan Pembangunan Ekonomi Daerah, BPFE. Yogyakarta.
- _____ (2003), Ekonomi Pembangunan, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Aryanti, H. G. (2019), Ketenagakerjaan, Cempaka Putih. Jawa Tengah.
- Azis, M. H. (2018), Pembangunan Ekonomi dan Pemberdayaan Masyarakat, CV Nur Lina.
- Boediono. (1983), Ekonomi Mikro, BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Bungin, B. (2006), Analisis Data Penelitian Kualitatif, Jakarta. Raja Grafindo.
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019), “ Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Tenun Ikat di Kota Kediri” Jurnal Ilmiah Mahasiswa ekonomi.
- Daniar. (2006), “analisis produktivitas dan Pendapatan Buruh Panen Peserta Sistem Integrasi Sawit Sapi (SISS) di PT Agrifinal Kabupaten Bengkulu Utara”, Skripsi (Tidak dipublikasikan), Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Darma (2006), “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Garment Konveksi IV.
- Dumairy. (1996), Perekonomian Indonesia, Erlangga. Jakarta.

- Firmansyah, Z. (2015), "Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja" Jurnal Universitas Negeri Semarang.
- Ganyang, M. T. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit In Media. Bogor.
- Ghozali, I. (2018), Aplikasi Analisis Multivariate, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- Gujarati. (2007), Dasar- Dasar Ekonometrika, Erlangga. Jakarta.
- Joko (2006), "Pengaruh Perbedaan Gender dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia" Jurnal AKMENBIS.
- Malik, N. (2016), Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia, Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Hasanah, E. U. & Widowati, P. (2011), " Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso" Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 169-182.
- Hasibuan, M. (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hungu. (2007), Pengertian Jenis Kelamin, PT. Gramedia. Jakarta.
- Mardiana. (2001), " faktor-Faktor Penentu Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit di PT. Agromuko Estate Air Dikit Kecamatan Mukomuko Utara Kabupaten Bengkulu Utara", Skripsi (Tidak dipublikasikan), Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Ratna, & Fauziah. (2018), "Pengaruh Upah, Jenis Kelamin dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kecil di Kaupaten Aceh Utara" Jurnal Ekonomi Pertanian.
- Septian (2012), "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Harrif Daya Tunggal Engineering", Skripsi (Tidak dipublikasikan), Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.

Setiowati (2007), “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas dan Kontribusi Penghasilan Tenaga Kerja Wanita Pemetik Teh di PTP. Nusantara VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi”, Skripsi (Tidak dipublikasikan), Fakultas Pertanian, Universitas Bengkulu. Bengkulu.

Simanjuntak, P. (2001), Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, LPFEUI. Jakarta.

Sinungan, M. (1992), Manajemen Modern, Gunung Agung. Jakarta.

Siregar, S. (2014), Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif, PT Bumi Aksara. Jakarta.

Sudjana. (2005), Metode Statistika, Tarsito. Bandung.

Sugiyono. (2005), Statistika untuk Penelitian, CV Alfabeta. Bandung.

Sujarweni, V. W. (2012), Statistika untuk Penelitian, Graha Ilmu. Yogyakarta.

Todaro, M. P. (2000), Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga, Erlangga. Jakarta.

Trijoko, P. (1980), Ilmu Budaya Dasar, Renika. Jakarta.

Ukkas, I. (2017), “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga kerja Industri Kecil Kota Palopo” *Journal of Islamic Education Management*, 187-198.

Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 30 Tentang Ketenagakerjaan.

_____ Nomor 20 Tahun 1999 Pasal 2 ayat 1 Tentang Pengesahan Konveksi ILO.

_____ Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

_____ Nomor 20 Tahun 1999 Pasal 1 angka 30 Tentang Ketenagakerjaan.

LAMPIRAN



LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru

Dengan hormat,

Saya Ivany Eka Putri mahasiswa jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara-i untuk mengisi kuesioner dalam rangka penulisan skripsi saya yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi (Studi Kasus PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru)”

Saya mohon dengan segala hormat Bapak/Ibu/Saudara-i untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara-I alami. Apapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara-I berikan tidak akan mempengaruhi penilaian instansi terhadap Bapak/Ibu/Saudara-I. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara-I berikan sangat penting bagi penelitian ini. Informasi yang diberikan dan identitas responden akan saya jaga kerahasiannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara-I dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ivany Eka Putri

Petunjuk pengisian : isilah/ beri tanda silang (x) pada pilihan anda.

1. Nama : (boleh inisial/disingkat)
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : a) < 20 tahun c) 31-40 tahun
b) 20-30 tahun d) 41-50 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Tamat/Selesai : Ya / Tidak^{*)}; jika tidak, sampai kelas:
6. Jumlah anak : Orang
7. Lama bekerja di perusahaan ini tahun
8. Apakah pernah pindah bagian : Ya / Tidak^{*)}
9. Jika pernah, sebelumnya pada bagian apa? Berapa lama?
Tahun
10. Gaji yang Bapak/Ibu/Saudara/i peroleh saat ini per bulan :
11. Apakah ada tambahan pendapatan perbulan : Ya / Tidak^{*)}
12. Jika ada, tambahan pendapatan tersebut merupakan (lingkari boleh lebih dari satu jawaban):
 - a. Lembur, jumlahnya : Rp
 - b. Bonus, jumlahnya : Rp
 - c. Lainnya, sebutkan :, jumlahnya : Rp
13. Berapa lama jam kerja anda perhari?
14. Berapa hasil produksi anda perharinya : buah/hari
15. Apakah ada target pencapaian dalam sehari ? Ada/Tidak^{*)}
16. Jika ada target, apakah saudara/i : selalu, sering (> 15 hari/bulan), jarang (< 15 hari/bulan)^{*)} memenuhi target tersebut.

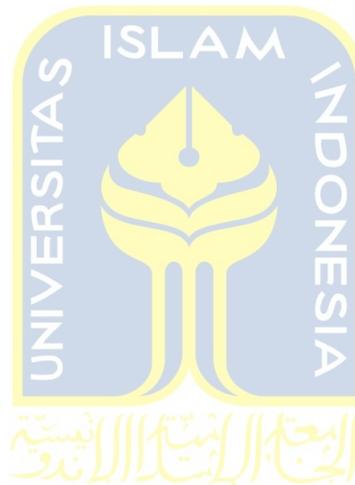
Lampiran II Tabel Data Produktivitas

No.	Produktivitas (Y) Rupiah/Jam	Upah	Bulan	Jam Kerja/Hari
1	14762	3100000	30	7
2	11111	3000000	30	9
3	16667	3500000	30	7
4	15476	3250000	30	7
5	19444	3500000	30	6
6	15714	3300000	30	7
7	16667	3000000	30	6
8	16667	3000000	30	6
9	17222	3100000	30	6
10	15238	3200000	30	7
11	15238	3200000	30	7
12	14167	3400000	30	8
13	15238	3200000	30	7
14	19722	3550000	30	6
15	14524	3050000	30	7
16	16944	3050000	30	6
17	16944	3050000	30	6
18	16944	3050000	30	6
19	16944	3050000	30	6
20	16944	3050000	30	6
21	17778	3200000	30	6
22	17778	3200000	30	6
23	14167	3400000	30	8
24	15238	3200000	30	7
25	14524	3050000	30	7
26	16944	3050000	30	6
27	16944	3050000	30	6
28	16944	3050000	30	6
29	16944	3050000	30	6
30	16944	3050000	30	6
31	14524	3050000	30	7
32	16944	3050000	30	6

No.	Produktivitas (Y) Rupiah/Jam	Upah	Bulan	Jam Kerja/Hari
33	16944	3050000	30	6
34	19722	3550000	30	6
35	16944	3050000	30	6
36	16944	3050000	30	6
37	16944	3050000	30	6
38	14524	3050000	30	7
39	14524	3050000	30	7
40	16944	3050000	30	6
41	16944	3050000	30	6
42	19444	3500000	30	6
43	19444	3500000	30	6
44	16944	3050000	30	6
45	18056	3250000	30	6
46	15238	3200000	30	7
47	16190	3400000	30	7
48	17619	3700000	30	7
49	11111	3000000	30	9
50	13333	3200000	30	8
51	15238	3200000	30	7
52	16667	3000000	30	6
53	17778	3200000	30	6
54	14524	3050000	30	7
55	16190	3400000	30	7
56	16667	3000000	30	6
57	16944	3050000	30	6
58	16944	3050000	30	6
59	16944	3050000	30	6
60	16944	3050000	30	6
61	14167	3400000	30	8
62	21333	3200000	30	5
63	14286	3000000	30	7
64	19722	3550000	30	6
65	15000	3150000	30	7

No.	Produktivitas (Y) Rupiah/Jam	Upah	Bulan	Jam Kerja/Hari
66	15000	3150000	30	7
67	12917	3100000	30	8
68	14524	3050000	30	7
69	15238	3200000	30	7
70	14524	3050000	30	7
71	12917	3100000	30	8
72	14524	3050000	30	7
73	16667	3500000	30	7
74	14762	3100000	30	7
75	14762	3100000	30	7
76	18889	3400000	30	6
77	14524	3050000	30	7
78	14762	3100000	30	7
79	14524	3050000	30	7
80	14524	3050000	30	7
81	14762	3100000	30	7
82	14762	3100000	30	7
83	15238	3200000	30	7
84	11296	3050000	30	9
85	11296	3050000	30	9
86	14524	3050000	30	7
87	12917	3100000	30	8
88	14524	3050000	30	7
89	16190	3400000	30	7
90	17222	3100000	30	6
91	14762	3100000	30	7
92	14524	3050000	30	7
93	16667	3500000	30	7
94	19722	3550000	30	6
95	14762	3100000	30	7
96	16190	3400000	30	7
97	17778	3200000	30	6
98	19444	3500000	30	6

No.	Produktivitas (Y) Rupiah/Jam	Upah	Bulan	Jam Kerja/Hari
99	18333	3850000	30	6
100	15238	3200000	30	7



Lampiran III Hasil Rekap Data Responden

No.	Produktivitas (Y) Rupiah/Jam	Pendidikan (X1) tahun	Upah (X2) Rupiah	Pengalaman Kerja (X3) tahun	Jenis Kelamin (X4)
1	14762	12	3400000	13	0
2	11111	9	3000000	6	0
3	16667	12	3000000	6	1
4	15476	12	3850000	10	1
5	19444	12	3000000	17	1
6	15714	12	3000000	15	0
7	16667	12	3000000	8	0
8	16667	12	3000000	8	1
9	17222	12	3900000	16	0
10	15238	12	3200000	11	0
11	15238	12	3200000	11	0
12	14167	10	3400000	12	1
13	15238	12	3200000	10	1
14	19722	12	3050000	9	1
15	14524	12	3050000	8	1
16	16944	12	3050000	7	1
17	16944	12	3050000	8	1
18	16944	12	3050000	9	1
19	16944	12	3050000	8	1
20	16944	12	3050000	9	1
21	17778	12	3200000	11	1
22	17778	12	3200000	12	1
23	14167	12	3400000	9	0
24	15238	12	3200000	10	0
25	14524	12	3050000	9	0
26	16944	12	3050000	8	1
27	16944	12	3050000	8	0
28	16944	12	3050000	8	0
29	16944	12	3050000	10	1
30	16944	12	3050000	11	0
31	14524	12	3050000	8	1
32	16944	12	3050000	8	1
33	16944	12	3050000	10	0

No.	Produktivitas (Y) Rupiah/Jam	Pendidikan (X1) tahun	Upah (X2) Rupiah	Pengalaman Kerja (X3) tahun	Jenis Kelamin (X4)
34	19722	12	3550000	11	1
35	16944	12	3050000	10	0
36	16944	12	3050000	11	1
37	16944	12	3050000	12	0
38	14524	9	3050000	6	0
39	14524	12	3050000	9	0
40	16944	12	3050000	10	0
41	16944	12	3050000	8	1
42	19444	12	3500000	10	1
43	19444	12	3500000	11	0
44	16944	12	3050000	6	1
45	18056	12	3250000	9	1
46	15238	12	3200000	7	1
47	16190	12	3400000	10	1
48	17619	12	3700000	16	1
49	11111	12	3000000	5	1
50	13333	12	3200000	8	1
51	15238	12	3200000	10	0
52	16667	12	3000000	6	0
53	17778	12	3200000	10	0
54	14524	12	3050000	9	1
55	16190	12	3400000	11	1
56	16667	12	3000000	7	1
57	16944	12	3050000	6	1
58	16944	12	3050000	6	1
59	16944	12	3050000	7	1
60	16944	12	3050000	8	1
61	14167	12	3400000	11	0
62	21333	12	3700000	16	1
63	14286	12	3000000	9	1
64	19722	12	3550000	12	0
65	15000	12	3150000	8	0
66	15000	12	3150000	8	0
67	12917	9	3100000	6	1
68	14524	12	3050000	7	0

No.	Produktivitas (Y) Rupiah/Jam	Pendidikan (X1) tahun	Upah (X2) Rupiah	Pengalaman Kerja (X3) tahun	Jenis Kelamin (X4)
69	15238	12	3200000	6	0
70	14524	12	3050000	7	0
71	12917	9	3100000	6	1
72	14524	12	3050000	8	1
73	16667	12	3500000	12	0
74	14762	12	3100000	9	1
75	14762	12	3100000	8	1
76	18889	12	3700000	11	1
77	14524	12	3050000	6	1
78	14762	12	3100000	8	0
79	14524	12	3050000	6	1
80	14524	12	3050000	6	1
81	14762	12	3100000	8	0
82	14762	12	3400000	6	1
83	15238	12	3100000	9	1
84	11296	12	3050000	5	0
85	11296	12	3050000	5	0
86	14524	12	3050000	8	0
87	12917	12	3100000	9	0
88	14524	12	3050000	8	0
89	16190	12	3400000	11	0
90	17222	12	3100000	10	1
91	14762	12	3100000	10	1
92	14524	12	3050000	8	0
93	16667	12	3900000	17	1
94	19722	12	3850000	15	1
95	14762	12	3100000	8	0
96	16190	12	3400000	7	1
97	17778	12	3200000	12	0
98	19444	12	3500000	13	0
99	18333	12	3850000	15	0
100	15238	12	3200000	11	1

Lampiran IV Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 tahun	48	48,0	48,0	48,0
31 - 40 tahun	37	37,0	37,0	85,0
41 - 50 tahun	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	44	44,0	44,0	44,0
perempuan	56	56,0	56,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pendidikan

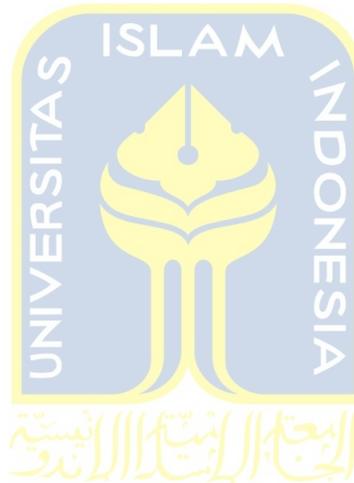
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	4	4,0	4,0	4,0
SMA	96	96,0	96,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

pengalaman kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 tahun	3	3,0	3,0	3,0
6 - 10 tahun	69	69,0	69,0	72,0
11 - 15 tahun	23	23,0	23,0	95,0
16 - 20 tahun	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Upah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.000.000 - 3.500.000	94	94,0	94,0	94,0
Valid >3.500.000	6	6,0	6,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



Lampiran V Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	100	9	12	11,86	,620
Upah	100	3000000	3850000	3178000,00	184544,211
Pengalaman Kerja	100	5	17	9,27	2,748
Produktivitas Tenaga Kerja	100	11111	21333	15986,20	1968,538
Valid N (listwise)	100				

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	44	44,0	44,0	44,0
Valid 1	56	56,0	56,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	



Lampiran VI Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1484,22797761
	Absolute	,091
Most Extreme Differences	Positive	,075
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,914
Asymp. Sig. (2-tailed)		,373

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



Lampiran VII Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3580,843	4216,670		-,849	,398		
Pendidikan	780,886	251,061	,246	3,110	,002	,957	1,044
Upah	,002	,001	,216	2,212	,029	,629	1,591
Pengalaman Kerja	275,779	71,250	,385	3,871	,000	,605	1,653
Jenis Kelamin	772,784	307,526	,196	2,513	,014	,985	1,015

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja



Lampiran VIII Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-1290,636	2194,756		-,588	,558
1	Pendidikan	79,145	130,676	,063	,606	,546
	Upah	,001	,001	,124	,969	,335
	Pengalaman Kerja	-9,013	37,085	-,032	-,243	,809
	Jenis Kelamin	43,323	160,066	,028	,271	,787

a. Dependent Variable: ABS_RES



Lampiran IX Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	44371906,366	2	22185953,183	6,343	,003
Produktivitas	Between	Linearity	44332279,959	1	44332279,959	12,675	,001
Tenaga Kerja *	Groups	Deviation from Linearity	39626,407	1	39626,407	,011	,915
Pendidikan	Within Groups		339267297,634	97	3497601,007		
	Total		383639204,000	99			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	138847984,390	11	12622544,035	4,538	,000
Produktivitas	Between	Linearity	86425254,074	1	86425254,074	31,069	,000
Tenaga Kerja *	Groups	Deviation from Linearity	52422730,316	10	5242273,032	1,885	,058
Upah	Within Groups		244791219,610	88	2781718,405		
	Total		383639204,000	99			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	154264604,002	11	14024054,909	5,380	,000
Produktivitas	Between	Linearity	115998126,842	1	115998126,842	44,503	,000
Tenaga Kerja *	Groups	Deviation from Linearity	38266477,160	10	3826647,716	1,468	,165
Pengalaman Kerja	Within Groups		229374599,998	88	2606529,545		
	Total		383639204,000	99			

Lampiran X Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	,432	,408	1515,153

a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165548867,738	4	41387216,934	18,028	,000 ^b
	Residual	218090336,262	95	2295687,750		
	Total	383639204,000	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

b. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3580,843	4216,670		-,849	,398
	Pendidikan	780,886	251,061	,246	3,110	,002
	Upah	,002	,001	,216	2,212	,019
	Pengalaman Kerja	275,779	71,250	,385	3,871	,000
	Jenis Kelamin	772,784	307,526	,196	2,513	,014

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja