

**ANALISIS PRODUKTIVITAS INDIVIDUAL TENAGA KERJA PADA
USAHA SEWA MOBIL KPN “SERBA USAHA”**

(Skripsi)

**Oleh
Dede Supriyanto**



**EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

ANALISIS PRODUKTIVITAS INDIVIDUAL TENAGA KERJA PADA USAHA SEWA MOBIL KPN”SERBA USAHA”

OLEH

DEDE SUPRIYANTO

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel upah, pengalaman kerja, kondisi kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas individual tenaga kerja usaha sewa mobil KPN”SERBA USAHA”. Data yang digunakan adalah data *cross section* menggunakan metode sensus. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda menggunakan metode *Ordinary Least Square*(OLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama- sama variabel upah, pengalaman kerja, kondisi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas individual tenaga kerja pada sewa mobil KPN “SERBA USAHA”. Secara parsial, variabel upah, pengalaman kerja, kondisi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas individual tenaga kerja sewa mobil pada KPN”SERBA USAHA.

Kata Kunci : Kondisi kerja, Motivasi kerja, Pengalaman kerja
Produktivitas individual tenaga kerja, dan upah

ABSTRACT

**ANALYSIS OF INDIVIDUAL LABOR PRODUCTIVITY
RENT CAR IN BUSINESS KPN "SERBA USAHA"**

BY

DEDE SUPRIYANTO

The research aims to analyze the effect of wages, working experience, working condition, and working motivation on individual labor productivity in rent car KPN "SERBA USAHA". The data used is the cross section data using survey method, with multiple linear regression analysis by using Ordinary Least Square method (OLS). The results show that simultaneously the wages, working experience, working condition, and working motivation have significant influence on individual labor productivity at rent car business KPN "SERBA USAHA". In partial the wages, working experience, working condition, and working motivation have a positive and significant effect on individual labor productivity at rent car business KPN "SERBA USAHA"

Keywords : Individual labor productivity, the wages, working experience, working condition, and working motivation

**ANALISIS PRODUKTIVITAS INDIVIDUAL TENAGA KERJA PADA
USAHA SEWA MOBIL KPN “SERBA USAHA”**

Oleh

DEDE SUPRIYANTO

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Ekonomi Pembangunan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2016

Judul Skripsi : **ANALISIS PRODUKTIVITAS INDIVIDUAL
TENAGA KERJA PADA USAHA SEWA MOBIL
KPN “SERBA USAHA”**

Nama Mahasiswa : **Dede Supriyanto**

No. Pokok Mahasiswa : **1211021027**

Jurusan : **Ekonomi Pembangunan**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



2. **Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan**

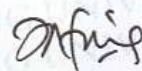
Dr. Nairobi

Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

MENGESAHKAN

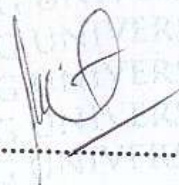
1. Tim Penguji

Ketua : **Emi Maimunah, S.E., M.Si.**


.....

Penguji

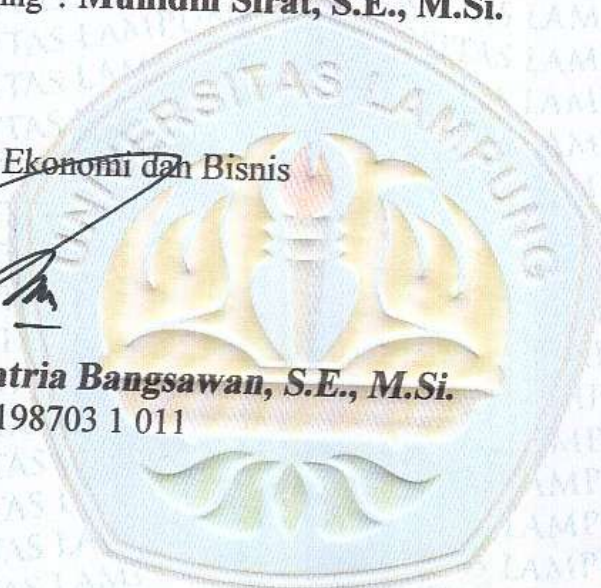
Bukan Pembimbing : **Muhidin Sirat, S.E., M.Si.**


.....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **02 Mei 2016**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai peraturan yang berlaku".

Bandar Lampung, Mei 2016

Penulis



Dede Supriyanto

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Bandar Lampung pada Tanggal 3 Januari 1994. Penulis adalah anak kedua dari dua bersauda, dari pasangan Bapak Suwarno dan Ibu Sumiyem.

Penulis memulai pendidikan formal di Sekolah Dasar di SDN 3 Kupang Teba, Bandar Lampung dan diselesaikan pada Tahun 2006. Kemudian, penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 16 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2009 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 8 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2012.

Pada Tahun 2012, penulis diterima sebagai mahasiswa Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Pada Januari 2015 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kaliawi Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan selama 40 hari.

MOTO

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri

(Qs.Ar-Ra'ad : 11)

Jangan putus asa jika menghadapi kesulitan, karena setiap tetes air hujan yang jernih berasal dari awan yang gelap.

(Hitam putih)

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang diberikan, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Ku persembahkan skripsi ini sebagai tanda cinta dan terima kasihku kepada :

Bapak dan Ibu tercinta, Bapak Suwarno dan Ibu Sumiyem, terima kasih atas kasih sayang, doa, semangat, dukungan, kesabaran, ketulusan, perjuangan dan pengorbanan yang luar biasa, tidak ada sesuatu apapun yang dapat membalas dan menggantikannya.

Para Dosen yang telah berjasa memberikan bimbingan dan ilmu yang sangat berharga melalui ketulusan dan kesabaranmu.

Sahabat-sahabat tercinta yang turut memberikan saran, motivasi, bantuan dan juga doa yang dapat menambah semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Almamater tercinta. Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

SANWACANA

Bismillahirrohmanirrohim. Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “ ANALISIS PRODUKTIVITAS INDIVIDUAL TENAGA KERJA PADA USAHA SEWA MOBIL KPN “SERBA USAHA”, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, motivasi, dan bantuan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati sebagai wujud rasa hormat dan penghargaan serta terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Nairobi, S.E.,M.si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Emi Maimunah, S.E.,M.Si selaku sekretaris Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

4. Ibu Emi Maimunah, S.E.,M.Si selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam proses pengusunan skripsi ini hingga akhir kepada penulis.
5. Ibu Zulfa Emalia, S.E.,M.Sc selaku dosen penguji yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak Dr. Yoke Muelgini, M.Sc. selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pelajaran yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
8. Kedua orang tuaku tercinta Bapak dan Ibu. Terima kasih atas segalanya yang telah diberikan kepadaku.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan Athina Miftahul Jannah, Bella Vanessa, Almira dan Devina, terima kasih atas motivasi, bantuan, semangat, dan kebaikan lainnya yang telah diberikan selama ini.
10. Sahabat-sahabat KKN terbaik Dila dan Yunia, susah dan senang kita lalui bersama dan terima kasih selalu memberikan semangat, dukungan, bantuan, doa dan semua kebaikan yang kalian berikan.
11. Teman-teman SMA, Dewi, Shelly, dan Tasya yang senantiasa memberikan semangat, doa dan dukungan.
12. Teman-teman, Selvi Rahayu dan Sri Wijad Nika, terima kasih banyak telah membantu dalam penelitian ini.
13. Teman-teman satu bimbingan, Ageng, Kafi, Ulung, Soni dan Julian, terima kasih atas semangat dan dukungannya.
14. Teman-teman Ekonomi Pembangunan 2012, Ria Pujianti, Handicky, Gerry, Rayan, Nijar, Pirda, Depa, Vivi, Aprida, Epsi, Boli, Julian Riano, Deri, Meri,

Dewi, dan Adib serta seluruh teman EP'12 yang tidak dapat disebutkan satu persatu karena keterbatasan yang ada.

15. Seluruh staf administrasi Ibu Hidayah, Mas Feri, Pak Kasim dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila yang selama ini sangat membantu kelancaran skripsi ini.

16. Almamater tercinta Universitas Lampung.

17. Berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penulisan ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan akan tetapi penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. *Amin Yaa Robbal Alamin.*

Bandar Lampung, Mei 2016

Penulis,

Dede Supriyanto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Kerangka Pemikiran	11
F. Hipotesis	14
G. Sistematika Penulisan.....	15
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tenaga Kerja	16
1. Pengertian Tenaga Kerja	16
2. Pengertian Angkatan Kerja.....	17
3. Permintaan Tenaga Kerja	17
B. Produksi	18
C. Produktivitas Tenaga Kerja	20
D. Upah	26
E. Pengalaman Kerja.....	27

F. Kondisi Kerja	28
G. Motivasi kerja	29
H. Penelitian Terdahulu	35

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data	39
B. Metode Pengambilan Data	39
C. Batasan Variabel.....	39
D. Operasional Variabel.....	41
E. Uji Validitas Pertanyaan	39
F. Teknik Pengukuran Variabel	43
1. Pengukuran Skala Variabel	43
2. Pengukuran Skala Ordinal Menjadi Skala Interval	44
G. Populasi Tenaga Kerja	45
H. Alat Analisis	45
1. Regresi Linier Berganda.....	45
2. Uji Asumsi Klasik	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multikolinieritas	48
c. Uji Heterokedastisitas	49
3. Pengujian Hipotesis.....	49
a. Uji t statistik.....	49
b. Uji F-statistik	51
I. Gambaran Umum Wilayah dan Perusahaan.....	52
1. Gambaran Umum Wilayah	52
2. Gambaran Umum Perusahaan.....	53

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian	55
1. Uji Validitas Kuisisioner	55
2. Produktivitas Tenaga Kerja.....	56
3. Rekapitulasi Produktivitas Individual Tenaga Kerja	61

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Individual	
Tenaga Kerja	62
a. Variabel Upah.....	62
b. Variabel Pengalaman Kerja.....	63
c. Variabel Kondisi Kerja.....	63
d. Variabel Motivasi Kerja	64
5. Hasil Perhitungan Regresi.....	65
6. Perhitungan Elastisitas	66
7. Uji Asumsi Klasik	68
a. Uji Normalitas	68
b. Uji Multikolinieritas.....	69
b. Uji Heteroskedastisitas.....	70
8. Uji Hipotesis	70
a. Uji t statistik	70
b. Uji F-Statistik.....	72
B. Pembahasan	73
1. Produktivitas Individual Tenaga Kerja.....	73
2. Variabel Upah.....	74
3. Variabel Pengalaman Kerja.....	75
4. Variabel Kondisi Kerja.....	75
5. Variabel Motivasi Kerja	76
C. Implikasi	77

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	80
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah kendaraan bermotor di provinsi Lampung tahun 2010-2014.....	4
2. Banyaknya Kendaraan Bermotor Yang Diuji Menurut Jenis Kendaraan Di Kota Bandar Lampung Tahun 2009-2013.....	5
3. Jumlah Penumpang Dalam Negeri melalui Bandar Udara Raden Inten II tahun 2010-2014	9
4. Jurnal Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	35
5. Operasional Variabel.....	40
6. Teknik Pengumpulan Data dengan Kuisisioner.....	44
7. Hasil Uji Validitas Kuisisioner.....	55
8. Tanggapan responden tentang ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan.....	56
9. Tanggapan respon dententang tingkat keluhan yang dialami pimpinan atas pelaksanaan tugas karyawan.....	57
10. Tanggapan responden tentang tingkat kedisiplinan masuk kerja.....	57
11. Tanggapan responden tentang tingkat kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas.....	58
12. Tanggapan responden tentang tingkat capaian hasil pekerjaan.....	59
13. Tanggapan responden tentang tingkat kualitas produksi dibanding Dengan kawan sekerja.....	59
14. Tanggapan responden tentang capaian tingkat produksi	60
15. Variabel Produktivitas Individual Tenaga Kerja	61
16. Variabel Produktivitas Individual Tenaga Kerja	61
17. Distribusi Frekuensi Variabel Upah.....	63

18. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja.....	63
19. Distribusi Frekuensi Variabel Kondisi Kerja.....	64
20. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	64
21. Hasil Uji Normalitas.....	69
22. Hasil Uji Multikolineritas	70
23. Hasil uji heteroskedastisitas	70
24. Uji t Statistik Dengan Tingkat Kepercayaan 95%	71
25. Hasil Uji F Statistik Dengan Tingkat Kepercayaan 95%	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	14
2. Peta Provinsi Lampung.....	53
3. Tujuan Sewa Dan Tarif Pada KPN”SERBA USAHA”.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Pertanyaan Penelitian.....	L1
2. Hasil Kuisisioner Data Tenaga Kerja	L7
3. Uji Validitas Pertanyaan	L9
4. Hasil Kuisisioner Untuk Variabel Kondisi Kerja	L11
5. Hasil Kuisisioner Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	L16
6. Hasil Kuisisioner Untuk Produktivitas Individual Tenaga Kerja	L21
7. Data Input Pada Regresi.....	L28
8. Hasil Uji Regresi	L30
9. Hasil Uji Normalitas	L31
10. Hasil Uji Multikolinieritas	L32
11. Hasil Uji heterokedastisitas.....	L33
12. Tabel t.....	L34
13. Tabel F	L36
14. Chi Square Tabel.....	L38

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Kadir (2006:123), transportasi merupakan unsur yang penting dan berfungsi sebagai urat nadi kehidupan dan perkembangan ekonomi, sosial politik, dan mobilitas penduduk yang tumbuh bersamaan dan mengikuti perkembangan yang terjadi dalam berbagai bidang dan sektor. Namun yang penting adalah peran dan pentingnya transportasi dalam kaitannya dengan aspek ekonomi dan sosial ekonomi pada negara dan masyarakat. Hubungan yang utama adalah:

a. Tersedianya Barang

Efek yang sangat nyata dari adanya transportasi yang baik dan murah adalah penyediaan atau pengadaan pada masyarakat barang-barang yang dihasilkan di tempat lain yang tidak dapat dihasilkan setempat, mengingat kondisi iklim dan keterbatasan sumber daya alam yang tidak memungkinkan menghasilkannya atau kalau dihasilkan juga terpaksa dengan biaya produksi dan harga yang sangat tinggi.

b. Stabilisasi dan Penyamaan Harga

Dengan transportasi yang murah dan mudahnya pergerakan barang dan suatu lingkungan masyarakat ke yang lainnya, maka akan cenderung terjadinya stabilisasi dan penyamaan harga dalam hubungan keterkaitan satu sama lainnya.

c. Penurunan Harga

Hampir sama dan identik dengan pengaruh stabilitas dan penyamaan harga di atas, adalah terjadinya penurunan harga sebagai hasil dari transportasi yang murah.

d. Meningkatnya Nilai Tanah

Banyak lahan pertanian yang tidak menguntungkan (*unprofitable*) dan tidak layak (*unfeasible*) untuk ditanam bagi usaha pertanian karena hasilnya tidak dapat dijual ke pasar akibat lokasinya jauh dan ongkos transportasinya mahal dengan tersedianya transportasi yang mudah dan murah pada tanah atau wilayah yang potensial untuk pengembangan pertanian tersebut, akan dapat dihasilkan produksi pertanian yang menguntungkan sebab hasil produksinya akan dapat diangkut dan dilemparkan ke pasar dengan kalkulasi ongkos-harga yang menguntungkan.

e. Terjadinya Spesialisasi Antar Wilayah

Suatu daerah akan menspesialisasikan diri dalam produksi barang-barang tertentu karena mempunyai keunggulan (komparatif) tertentu seperti tersedianya bahan baku yang berlimpah dan murah, tersedianya modal yang memadai adanya tenaga kerja trampil yang sesuai dan sebagainya dibandingkan dengan daerah lainnya.

f. Berkembangnya Usaha Skala Kecil

Dengan fasilitas transportasi, ongkos yang relatif murah akan dapat disediakan suplai bahan-bahan dan tenaga kerja yang diperlukan dan produk yang dihasilkan akan dapat mencapai atau memasuki pasar yang

lebih luas yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan dan manfaat yang lebih besar bagi para konsumen dan masyarakat pada umumnya sebagai hasil dari usaha skala besar yang lebih efisien tersebut.

g. Terjadinya Urbanisasi dan Konsentrasi Penduduk

Dengan ditunjang oleh transportasi yang baik dan lancar, maka akan berkembanglah kota-kota satelit dan pemukiman pinggiran kota yang orientasi pekerjaan, usaha, dan kegiatan lainnya kebanyakan juga berada di kota besar yang merupakan pusatnya.

Menurut Kadir (2006:122) ,Transportasi dapat diklasifikasikan menurut macam atau moda atau jenisnya (*modes of transportation*) yang dapat ditinjau dari segi barang yang diangkut, dari segi geografis transportasi itu berlangsung, dan dari sudut teknis serta alat angkutnya.

1. Dari segi barang yang diangkut dibagi tiga :
 - a. angkutan umum (*passenger*)
 - b. angkutan barang (*goods*)
 - c. angkutan pos (*mail*)
2. Dari sudut geografis transportasi dibagi enam, yaitu:
 - a. angkutan antar benua
 - b. angkutan antar kontinental
 - c. angkutan antar pulau
 - d. angkutan antar kota
 - e. angkutan antar daerah
 - f. angkutan di dalam kota
3. Dari sudut teknis dan alat pengangkutannya transportasi dapat dibagi

enam, yaitu

- a. Angkutan jalan raya atau highway *Transportation (road transportation)* seperti pengangkutan dengan menggunakan truk, bus, dan sedan.
- b. Pengangkutan rel (*rail transportation*), yaitu angkutan kereta api, trem listrik dan sebagainya. Pengangkutan jalan raya dan rel kadang-kadang keduanya digabungkan dalam golongan yang disebut *rail and road transportation* atau *land transportation (transportasi darat)*.
- c. Pengangkutan melalui air di pedalaman (*inland transportation*), seperti pengangkutan sungai, kanal, danau dan sebagainya
- d. Pengangkutan pipa (*pipe line transportation*), seperti transportasi untuk mengangkut atau mengalirkan minyak tanah, bensin, dan air minum.
- e. Pengangkutan laut atau samudera (*ocean transportation*), yaitu angkutan dengan menggunakan kapal laut yang mengarungi samudera
- f. Pengangkutan udara (*transportation by air*) atau (*air transportation*), yaitu pengangkutan dengan menggunakan kapal terbang yang melalui jalan udara.

Perkembangan sektor angkutan di Lampung dapat dilihat dari banyaknya

kendaraan di Lampung , yang terlihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. Jumlah kendaraan bermotor di Provinsi Lampung Tahun 2010-2014

Tahun	Sepeda motor	Mobil Penumpang	Mobil Beban	Mobil bus	Jumlah
2010	1.600.030	93.7558	81.678	3.824	1.779.290
2011	1.874.742	106.571	93.764	3.845	2.078.922
2012	2.095.347	120.554	106.280	4.156	2.326.337
2013	2.279.750	137.201	115.974	4.146	2.537.071
2014	2.471.621	154.218	125.941	4.173	2.755.953

Sumber: BPS, 2015

Berdasarkan perkembangan sektor angkutan di Lampung cukup baik dapat terlihat jelas dari peningkatan jumlah kendaraan di setiap tahunnya dan setiap jenis kendaraan angkutan darat yang berada di Provinsi Lampung. Pada Tahun 2013 ke Tahun 2014 peningkatan jumlah kendaraan yang terjadi sebesar 8,6% unit. Pada tahun 2012 ke Tahun 2013 sebesar 9% unit. Pada Tahun 2011 ke Tahun 2012 jumlah peningkatan kendaraan sebesar 11% unit, dan pada Tahun 2010 menuju 2011 peningkatan jumlah kendaraan sebesar 16%.

Mobilitas ekonomi yang meningkat, dapat terlihat dari banyaknya jumlah kendaraan yang selalu stabil di Bandar Lampung. Alat transportasi sangat dibutuhkan sebagai sarana perpindahan kita dari tempat satu ke tempat yang lain. Perkembangan sektor angkutan darat di Bandar Lampung juga dapat terlihat dari peningkatan jumlah kendaraan umum pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Banyaknya Kendaraan Bermotor Yang Diuji Menurut Jenis Kendaraan Di Kota Bandar Lampung Tahun 2009-2013

Jenis Kendaraan	Unit				
	2009	2010	2011	2012	2013
Kendaraan Umum					
Mobil Barang Truk	944	5.875	4.639	6.177	6.064
Mobil barang pick up					
Mobil bus	665	753	728	704	778
Mikro bus	1.445	141	177	201	191
Mobil penumpang	232	1.225	954	1.259	1034
Mobil taxi	55	51	30	47	72
Gandengan	218	129	133	121	111

Sumber: BPS,2014

Tabel 2 menjelaskan banyaknya kendaraan umum yang berada di Bandar Lampung, banyak mobil penumpang yang berada di Bandar Lampung mengalami peningkatan cukup berarti dari Tahun 2009 ke Tahun 2010 yaitu sebanyak 441,3% unit. Pada Tahun 2011 banyaknya mobil penumpang sempat turun sebanyak 17,7% unit tetapi meningkat kembali pada tahun 2012 sebanyak 31,9%.

Artinya kebutuhan akan alat angkutan penumpang masih sangat tinggi saat ini. Ini menjadi salah satu peluang bisnis yang baik untuk membuat usaha yang menyediakan angkutan penumpang umum sebagai salah satu kebutuhan manusia untuk menjalankan aktivitas sehari-hari.

Pada saat membuat suatu usaha, seseorang pasti memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama seseorang mendirikan suatu bisnis atau usaha adalah keuntungan, seperti yang diungkapkan oleh Kushadiyanto (2006:20), Tujuan bisnis itu sendiri tampak jelas yaitu mencari keuntungan atau laba yang merupakan selisih dari penerimaan yang jumlahnya lebih besar dari biaya yang sudah diperhitungkan untuk membiayai kelangsungan bisnis tersebut.

Tercapainya tujuan usaha merupakan keberhasilan suatu usaha yang sedang berjalan. Menurut Suryana dalam Masykuri dan Soesatyo (2014) faktor penyebab keberhasilan berwirausaha ditentukan oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Kemampuan dan kemauan. Orang yang tidak memiliki kemampuan tetapi banyak kemauan dan orang yang memiliki kemauan tetapi tidak memiliki kemampuan, keduanya tidak akan menjadi wirausaha yang sukses.
- b. Tekad yang kuat dan kerja keras.
- c. Mengenal peluang yang ada dan berusaha meraihnya ketika ada kesempatan.

Menurut Ifrina Nuritha dalam dan Masykuri dan Soesaty(2014) Indikator dalam variabel tingkat keberhasilan usaha terdiri dari jumlah pelanggan, jumlah transaksi, volume penjualan, omset penjualan, perolehan laba bersih dan waktu pencapaian BEP.

Menurut Suryana dalam Masykuri dan Soesaty (2014) faktor penyebab kegagalan berwirausaha ditentukan oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Tidak kompeten dalam hal menejerial.
- b. Kurang berpengalaman.
- c. Kurang dapat mengendalikan keuangan.
- d. Gagal dalam perencanaan.
- e. Lokasi yang kurang memadai.
- f. Kurangnya pengawasan peralatan.
- g. Sikap yang kurang sungguh-sungguh.
- h. Ketidakmampuan dalam melakukan peralihan kewirausahaan.

Menurut Ifrina Nuritha dalam Masykuri dan Soesaty (2014) Indikator dalam variabel tingkat keberhasilan usaha terdiri dari jumlah pelanggan, jumlah transaksi, volume penjualan, omset penjualan, perolehan laba bersih dan waktu pencapaian BEP.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia termasuk dalam faktor penentu keberhasilan usaha ,sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah usaha karena produktivitas usaha ditentukan sumber daya manusia yang baik.

Menurut Tjahjono (2010:2) fungsi SDM harus dapat memahami bagaimana mereka meningkatkan nilai dalam organisasi membantu manajer lini mensejajarkan strategi-strategi sumberdaya manusia, proses-proses dan praktik-praktik dengan kebutuhan bisnis. Untuk itu dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkemampuan baik (*perform*) sehingga dapat berperan dalam tuntutan terhadap peran mereka yang semakin kompleks. Peran-peran tersebut menempatkan SDM sebagai aktor kritikal dalam meningkatkan keefektifan dan kemampuan organisasi untuk dapat berkompetisi.

Mobilitas ekonomi yang tinggi dapat menciptakan suatu peluang usaha. Peluang usaha tersebut cukup menjanjikan karena banyak orang yang memiliki mobilitas ekonomi tinggi dalam suatu pekerjaan. Ketika suatu pekerjaan menuntut pekerja berpindah-pindah dari suatu daerah ke daerah lain dan memerlukan suatu transportasi yang baik, aman, nyaman, dan praktis dalam mendukung aktivitasnya.

Peluang usaha yang tepat untuk sewa mobil merupakan usaha yang menjadi alternatif baik sebagai salah satu transportasi dalam mobilitas ekonomi tinggi, salah satu tempat yang baik untuk usaha sewa mobil adalah bandar udara, karena bandar udara merupakan terminal lalu lintas manusia atau penumpang melalui jalur udara. Setiap harinya banyak orang datang dan pergi ke suatu tempat menggunakan pesawat, dan membutuhkan angkutan lainnya untuk meninggalkan bandara dan menuju bandara.

Seperti yang terjadi di Bandar Udara Raden Inten II Lampung , jumlah penumpang yang berangkat dan tiba terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Jumlah Penumpang Dalam Negeri melalui Bandar Udara Raden Inten II tahun 2010-2014

Tahun	Penumpang	
	Berangkat	Tiba
2010	364.264	364.264
2011	517.606	517.606
2012	606.447	606.447
2013	592.356	595.751
2014	617.597	612.195

Sumber: BPS,2015

Tabel 3 menjelaskan jumlah penumpang pesawat pada bandar Udara Raden Inten II ,jumlah peningkatan penumpang berangkat pada Tahun 2013 ke Tahun 2014 sebanyak 4,2% orang , dan peningkatan terbesar terjadi pada tahun 2010 ke Tahun 2011 sebanyak 42% orang.

Data jumlah penumpang pesawat di Lampung menunjukkan peningkatan pada setiap tahunnya. Kenaikan tersebut diiringi juga dengan meningkatnya jumlah angkutan darat seperti mobil bus dan penumpang, dengan demikian peningkatan jumlah penumpang pesawat dapat mempengaruhi jumlah angkutan darat. Artinya salah satu tempat yang tepat untuk usaha sewa mobil adalah di bandar udara mengingat peningkatan penumpang pesawat terjadi setiap tahunnya.

KPN “SERBA USAHA ” adalah usaha sewa mobil yang terletak di Bandar Udara Radin Inten II, Lampung. Usaha sewa mobil memiliki letak yang baik, karena bandara tersebut merupakan terminal lalu lintas manusia atau penumpang melalui jalur udara yang setiap harinya menjadi pusat lalu lintas orang yang akan datang ke Lampung dan akan pergi dari Lampung menuju tempat lain.

Alasan inilah yang menjadi dorongan untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas individual tenaga kerja pada supir usaha sewa mobil KPN “SERBA USAHA.

B. Perumusan Masalah

Industri memiliki kontribusi yang baik dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Di Lampung sektor industri juga berkembang dengan baik dan diharapkan disertai peningkatan produktivitas tenaga kerja yang baik . Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam usaha sewa mobil di Lampung diantaranya upah, pengalaman kerja, kondisi kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik rumusan masalah yang akan diteliti :

1. Seberapa besar pengaruh upah, pengalaman kerja, kondisi kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas individual tenaga kerja pada sewa mobil KPN”SERBA USAHA” di Lampung secara parsial ?
2. Seberapa besar pengaruh upah, pengalaman kerja, kondisi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas individual tenaga kerja pada sewa mobil KPN “SERBA USAHA” di Lampung secara keseluruhan ?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, terdapat beberapa tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh upah, pengalaman kerja, kondisi kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas individual tenaga kerja pada usaha sewa mobil di Lampung secara parsial.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh upah, pengalaman kerja, kondisi kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas individual tenaga kerja pada usaha sewa mobil di Lampung secara keseluruhan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi.
2. Penelitian dapat bermanfaat sebagai sarana pertimbangan untuk penelitian-penelitian di masa depan dengan topik yang serupa.
3. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih baik dan mendalam lagi dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas individual tenaga kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Pada hakekatnya produktivitas itu sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian ini akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu di dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja, oleh karena itu di dalam usaha mencapai apa yang diinginkan hendaknya terlebih dahulu harus ada upaya yang bersifat pengorbanan, sehingga dalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber dayanya yang ada pada kurun waktu tertentu.(Sumarsono, 2009)

Menurut Simanjuntak dalam Akmal (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terbagi kedalam tiga kelompok, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan tenaga kerja, yang dapat dipengaruhi oleh

pendidikan, latihan motivasi kerja, etos kerja, sikap mental dan kondisi fisik tenaga kerja.

2. Sarana pendukung tenaga kerja, mencakup lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Lingkungan kerja meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi, sedangkan kesejahteraan tenaga kerja tercermin dalam sistem upah dan jaminan sosial.
3. Supra sarana yang meliputi kebijakan pemerintah.

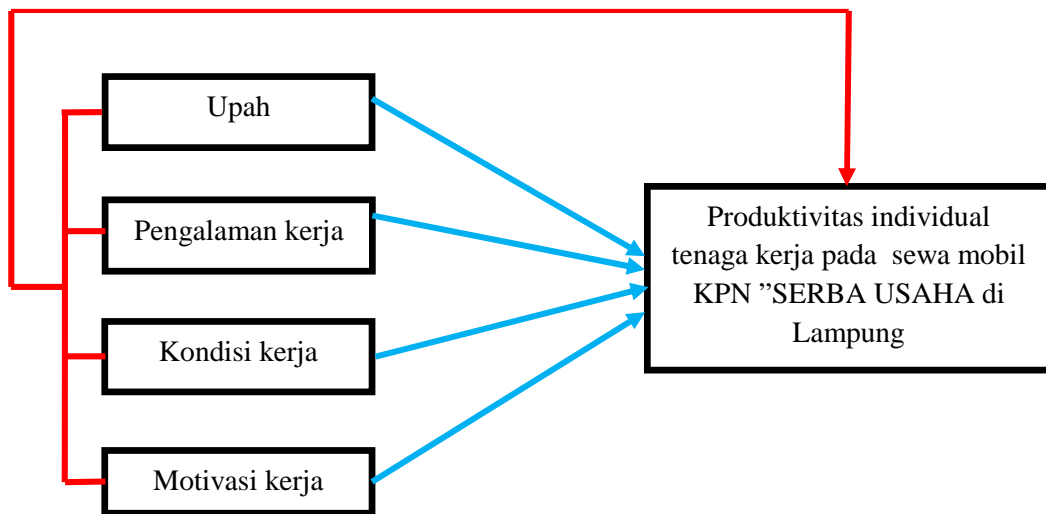
Dalam teori *human capital*, peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan melalui investasi sumberdaya manusia (SDM). Investasi sumberdaya manusia dapat dilakukan dalam bentuk : (1) pendidikan dan latihan; (2) migrasi; dan (3) perbaikan gizi dan kesehatan.

Berdasarkan penjelasan diatas , salah satu faktor produksi dalam perusahaan yang penting adalah tenaga kerja karena sumber daya manusia merupakan penentu kesuksesan sebuah usaha atau perusahaan. Hal itu karena produktivitas tenaga kerja dan bagaimana cara tenaga kerja mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik merupakan faktor yang penting dalam produksi barang dan jasa. Untuk meningkatkan produktivitas individual tenaga kerja, usaha yang dilakukan bukan hanya dilakukan dengan meningkatkan keterampilannya saja tetapi faktor lain juga perlu dilakukan penyesuaian untuk membantu meningkatkan produktivitas individual tenaga kerja. Faktor tersebut salah satunya adalah upah, pengalaman kerja, kondisi kerja dan motivasi kerja.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik. (Risanti, 2012:34)

Menurut Andrianto (2014:16), variabel usia, pengalaman kerja, beban tanggungan, dan upah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dalam hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat bahwa semua variabel, usia, pengalaman kerja, beban tanggungan dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Informasi mengenai kondisi kerja yang dapat mendukung aktivitas produksi dapat diperoleh oleh perusahaan melalui penyebaran angket kuisisioner kepada para karyawan dan kepada masyarakat disekitar perusahaan, karena suatu kondisi kerja yang pengetahuan mengambil variabel-variabel yang ada di dalam lingkungan pekerjaan, seperti pengetahuan mengenai kondisi kerja yang sesuai dengan situasi kerja karyawan, pelatihan mengenai pengenalan lingkungan disekitar tempat kerja dan program mengenai rancang bangun kondisi kerja yang dapat mendukung tingkat produktivitas kerja. (Umar dalam Susilo,2003)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- : Pengaruh secara keseluruhan

F. Hipotesis

1. Diduga variabel upah, pengalaman kerja, kondisi kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas individual tenaga kerja pada sewa mobil KPN "SERBA USAHA" di Lampung.
2. Diduga variabel upah, pengalaman kerja, kondisi kerja, dan motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas individual tenaga kerja pada sewa mobil KPN "SERBA USAHA" di Lampung.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulisan akan dibagi menjadi lima bab, yaitu :

Bab I Pendahuluan yang berisikan latar belakang, permasalahan, tujuan penulisan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

Bab II Tinjauan pustaka yang berisikan berbagai teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

Bab II Metode Penelitian yang berisikan tentang bahan dan metode yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV Hasil dan Pembahasan.

Bab V Simpulan dan Saran.

DAFTAR PUSTAKA

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang. (Bakir dan Manning, dalam Tindaon 2010) Menurut Sumarsono (2009), tenaga kerja atau penduduk usia kerja 10 tahun keatas mempunyai perilaku bermacam-macam. Dalam hubungannya dengan pasar kerja perilaku mereka dipisahkan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu golongan yang aktif secara ekonomi dan bukan. Angkatan kerja termasuk golongan yang aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga

kerjanya dan berhasil memperolehnya dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya.

2. Pengertian Angkatan Kerja

Seseorang dikategorikan bekerja jika ia menghabiskan beberapa hari pada minggu sebelumnya untuk mengerjakan pekerjaan yang dibayar kemudian. Seseorang dianggap pengangguran jika ia berhenti bekerja sementara atau sedang mencari pekerjaan. Seseorang yang tidak termasuk dua kategori di atas, misalnya mahasiswa penuh waktu, ibu rumah tangga, atau pensiun, tidak termasuk kedalam angkatan kerja. Angkatan kerja adalah jumlah pekerja, termasuk mereka yang memiliki pekerjaan ataupun yang tidak memiliki pekerjaan. (Mankiw, 2012:111)

Angkatan kerja atau *Labor force* terdiri (1) golongan bekerja, dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah (2) golongan yang mengurus rumah tangga, dan (3) golongan lain lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai *potential labor force*.

(Saputri, 2011)

3. Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Tindaon (2010), permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa.

Pengusaha mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan

kata lain pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut dengan *derived demand*. Artinya banyaknya jumlah tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau industri tergantung seberapa banyak barang atau jasa yang akan diproduksi oleh perusahaan atau industri. Ketika jumlah produk barang dan jasa yang akan diproduksi meningkat karena masyarakat menginginkannya maka jumlah tenaga kerja diperusahaan itu juga akan bertambah banyak seiring dengan banyaknya permintaan barang dan jasa yang diminta oleh pasar.

B. Produksi

Menurut Sukirno (2008), produksi merupakan hasil akhir dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau input. Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kegiatan produksi diartikan sebagai aktivitas dalam menghasilkan output dengan menggunakan teknik produksi tertentu untuk mengolah atau memproses input sedemikian rupa. Dalam Pembahasan teori produksi Input dan output merupakan elemen yang paling banyak mendapatkan perhatian dalam pembahasan.

Menurut Assauri dalam Prasetyo (2014), proses produksi dapat diartikan sebagai cara, metode dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan-bahan dan dana) yang ada. Dalam industri modern saat ini (yang berada dalam persaingan global yang amat kompetitif), aktivitas bukan hanya sekedar dipandang sebagai kegiatan mentransformasikan input menjadi output, tetapi

dipandang sebagai penciptaan nilai tambah, dimana setiap aktivitas dalam proses produksi harus memberikan nilai tambah. Pemahaman terhadap nilai tambah ini penting agar setiap aktivitas produksi dapat menghindari pemborosan.

Jenis-jenis Proses Produksi

Menurut Assauri dalam Prasetyo (2014) proses produksi dapat dibedakan atas :

1. Proses produksi yang terputus-putus (*intermittent process*)

Perencanaan produksi dalam perusahaan pabrik yang mempunyai proses produksi yang terputus-putus, dilakukan berdasarkan jumlah pesanan (*order*) yang diterima. Oleh karena kegiatan produksi yang dilakukan berdasarkan pesanan (*order*), maka jumlah produknya biasanya sedikit atau relatif kecil, sehingga perencanaan produksi yang dibuat semata-mata tidak berdasarkan ramalan penjualan (*sales forecasting*), tetapi terutama didasarkan atas pesanan yang masuk.

Perencanaan produksi dibuat untuk menentukan kegiatan produksi yang perlu dilakukan bagi pengerjaan setiap pesanan yang masuk. Ramalan penjualan ini membantu untuk dapat memperkirakan order yang akan diterima, sehingga dapat diperkirakan dan ditentukan bagaimana mesin dan peralatan agar mendekati optimum pada masa mendatang, dan tindakan-tindakan apa dapat diambil untuk menutupi kekurangan-kekurangan yang mungkin terdapat. Perencanaan produksi disusun haruslah fleksibel, supaya peralatan produksi dapat dipergunakan secara optimal.

2. Proses produksi yang terus-menerus (*continuous process*)

Perencanaan produksi pada perusahaan yang mempunyai proses produksi yang terus menerus, dilakukan berdasarkan ramalan penjualan. Hal ini karena kegiatan produksi tidak dilakukan berdasarkan pesanan akan tetapi untuk memenuhi pasar dan jumlah yang besar serta berulang-ulang dan telah mempunyai rancangan selama jangka waktu tertentu.

C. Produktivitas Tenaga Kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan dan keluaran. Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. (Alimuddin, 2012:33)

Berdasarkan modul Depnaker BPPD Provinsi Kalimantan Barat dalam Andhika (2013), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas individu tenaga kerja adalah :

1. Sikap mental yang berupa :
 - a. Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
 - b. Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.
 - c. Etika kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif.

3. Ketrampilan

Tenaga kerja yang terampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih terampil jika mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

4. Kemampuan Manajerial

Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, ataupun memimpin serta mengendalikan karyawan bawahannya. Apabila cara mengelolanya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif. Terdapat berbagai sistem manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran pengendalian mutu terpadu (*Total Quality Control*). Terutama tentang *total quality control* sudah banyak diterapkan di berbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5. Hubungan Industrial

Dalam menerapkan hubungan industrial, maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan semangat berkarya dan dedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan cukup, maka akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Kebutuhan gizi dan kesehatan terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat dan mampu mempertahankan konsistensi kerja dan memperbaiki motivasi kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya, pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik apabila yang digunakan oleh tenaga kerja yang trampil akan mendorong peningkatan produktivitas.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan mempertimbangkan aspek ekonomis, teknis dan sosial, maka diharapkan akan berdampak terhadap :

- a. Penyelesaian proses produksi yang tepat waktu.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin.

Berbagai faktor yang telah dikemukakan, faktor sikap mental dan ketrampilan sangat besar perannya dalam rangka peningkatan produktivitas, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.

12. Kesempatan Berprestasi

Seorang karyawan bekerja tentunya mengharapkan peningkatan karier ataupun pengembangan potensi dari pribadinya, yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya ataupun organisasinya. Apabila ternyata terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan semangat berkarya, dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Mankiw (2012:46). Empat faktor yang menentukan produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Modal Fisik adalah kelengkapan peralatan dan struktur yang dipakai dalam kegiatan memproduksi barang dan jasa. Pekerja akan lebih produktif jika dia memiliki peralatan yang membantu pekerjaannya.

2. Modal manusia, Faktor penentu produktivitas yang kedua adalah modal manusia yaitu istilah dalam ekonomi untuk pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pekerja melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
3. Sumber Daya Alam, SDM merupakan masukan dalam kegiatan produksi yang disediakan oleh alam, seperti tanah, sungai, dan kandungan mineral. SDM dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan besar, yaitu dapat diperbaharui dan tidak diperbaharui.
4. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, penguasaan IPTEK, pemahaman tentang cara-cara terbaik untuk memproduksi barang dan jasa. Penguasaan teknologi bersifat pengetahuan umum, setelah teknologi ini digunakan oleh seseorang, setiap orang kemudian menggunakannya.

Dalam pengukuran produktivitas output mencakup pengertian kualitas, dengan demikian produktivitas tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga tidak mempunyai nilai mutlak, melainkan nisbi yang menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan. Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya;
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif ;
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai pemusatan perhatian pada sasaran/tujuan. (Arif, 2013:15)

D. Upah

Pengertian upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30):

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Sukirno (2008) Teori ekonomi mengartikan upah sebagai pembayaran keatas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha, dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara

pembayaran kepada pegawai tetap dan pembayaran kepada pegawai tidak tetap.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi, sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja;
2. Upah Riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut. (Sukirno, 2008)

Undang Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Tenaga Kerja menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak (KHL). Pasal 1 Ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.

1/1999, mendefinisikan upah minimum sebagai ”*Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap...*”. Sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja, upah yang diberikan dalam bentuk tunai harus ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan yang ditetapkan secara regional, sektoral maupun subsektoral. Peraturan Menteri tersebut lebih jauh juga menetapkan upah minimum sektoral pada tingkat provinsi harus lebih tinggi sedikitnya lima persen dari standar upah minimum yang ditetapkan untuk tingkat provinsi. Demikian juga, upah minimum sektoral di tingkat kabupaten/kota harus lebih tinggi lima persen dari standar upah minimum kabupaten/kota tersebut. (Sulistiawati, 2012:6)

E. Pengalaman Kerja

Masa kerja merupakan salah satu penentu dalam memberikan penghasilan seseorang dalam bekerja, dimana masa kerja diukur berdasarkan lamanya waktu seseorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang yang ditekuni. Semakin lama seseorang bekerja dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin baik dan meningkat, sebab pengalaman yang telah dimiliki dalam menyelesaikan tugas dapat terselesaikan dengan baik, dan secara otomatis tingkat penghasilan seseorang akan meningkat pula. Kata “produktivitas kerja” dapat diartikan sebagai seseorang yang semakin lama dapat menguasai bidang pekerjaannya itu berarti produktivitas kerjanya akan meningkat, dan sebaliknya

apabila seseorang yang dengan masa kerja kurang berpengalaman biasanya produktivitas kerjanya rendah.(Adrianto, 2014:8)

F. Kondisi Kerja

Seorang karyawan dapat melakukan aktivitas kerjanya secara optimal apabila kondisi disekitar perusahaan maupun kondisi disekitar diri karyawan itu sendiri mendukung kinerja karyawan dapat memberikan suatu respon yang positif terhadap segala aktivitas kerja karyawan, dengan lebih memperhatikan mengenai kondisi kerja tempat karyawan bekerja maka diharapkan tingkat produktivitas kerja dapat mengalami peningkatan secara optimal, sedangkan pengertian kondisi kerja adalah suatu keadaan yang berada disekitar lingkungankaryawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas kerja sehari-hari (Sondang dalam Susilo, 2003). Menurut Umar dalam Susilo (2003) Komponen variabel kondisi kerja juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan adapun variabel-variabel kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana disekitar tempat kerja harus sedapat mungkin disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan.
2. Peralatan produksi harus dapat digunakan oleh pekerja agar dapat mendukung kerja karyawan.
3. Lingkungan disekitar perusahaan diberikan pengertian mengenai manfaat perusahaan di lingkungan mereka, sehingga lingkungan sekitar memberikan dukungan terhadap kinerja pada karyawan.
4. Adanya keharmonisan hubungan antara karyawan dengan atasan agar para

karyawan merasa diperhatikan oleh pihak atasan.

5. Pihak pemerintah seyogyanya menetapkan suatu peraturan yang bersifat memberikan perlindungan terhadap aktivitas kerja karyawan di perusahaan .

G. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa latin yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan”. Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut :

1. Hamzah B. Uno mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.
2. Christine Harvey mengatakan bahwa motivasi adalah komoditi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang.
3. Thomas L. Good dan Jere E. Brophy mengatakan bahwa motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan.
4. Don Hellriegel dan Jhon W. Slocum mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, perilaku

seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

5. Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Risanti, 2012:10)

Motivasi dipengaruhi dua faktor yaitu faktor eksternal dan juga faktor internal,

1. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

2. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

(Alimuddin, 2012:20)

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya. Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:

- a) Perasaan senang bekerja
- b) Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan
- c) Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

2. Sikap Positif

Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya. Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:

- a) Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi
- b) Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
- c) Mempunyai disiplin kerja yang tinggi

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena memberikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang diluar pekerjaan.

Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain.

- a) Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan fisik serta keluarganya.
- b) Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder.
- c) Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.
- d) Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial. (Risanti,2012:18)

Beberapa teori mengenai motivasi dalam (Alimuddin, 2012:23)

1. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Securily Needs*) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - 3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - 4) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- e. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yaitu kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- a) *Hygiene Factors* , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- b) *Motivation Factors* , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

3. Teori Motivasi Ekspektansi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

4. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

H. Penelitian Terdahulu

Tabel 4. Jurnal Penelitian Terdahulu Yang Relevan

NO	PENULI	JUDUL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	ALAT ANALISIS	KESIMPULAN
1.	Rendy Akhmad Andrianto, 2014	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi Ukm Home Industri Sepatu Ud.Perkasa Surabaya)	1.Mengetahui faktor – faktor apa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UD PERKASA Surabaya. 2.Mengetahui faktor apa yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UD Perkasa Surabaya	Y = Produktivitas Tenaga Kerja X1 = Usia X2 = Masa Kerja X3 = Beban Tanggungan X4 = Upah	regresi linear berganda	1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, baik untuk Uji F secara simultan dan uji t secara parsial, dinyatakan bahwa (X1), (X2), (X3) dan (X4) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dalam hasil pengujian ini dapat dilihat bahwa semua variable, Usia (X1), Pengalaman Kerja (X2), Beban Tanggungan (X3) dan Upah (X4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Variable yang paling dominan berpengaruh terhadap variable terikat Y (Produktivitas Kerja) ditunjukkan besar nilai koefisien regresi, dimana variable Upah (X4) dengan koefisien regresi yang paling besar
2.	Yori Akmal, 2006	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerupuk Sanjai Di	1.Mengidentifikasi karakteristik umum industri kecil kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi 2.Menganalisa karateristik tenaga kerja industri kecil kerupuk sanjai	P= Produktivitas (Rp/Orang/Janm) X1 = Jenis Kelamin X2 = Umur (Tahun) X3 = Tingkat Pendidikan (Tahun) X4 =	Model Regresi Linier Berganda	Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industri kecil kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi, ternyata yang berpengaruh nyata hanya empat variabel bebas

Berlanjut

Lanjutan penelitian terdahulu

NO	PENULIS	JUDUL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	ALAT ANALISIS	KESIMPULAN
		Kota bukit tinggi	Di Kota Bukittinggi. 3.Menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industri kecil kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi	Pengalaman Kerja (Tahun) X5 = Jumlah Tanggungan Keluarga (Orang) X6 = Alokasi Waktu Kerja (Jam/Hari) X7 = Tingkat Upah (Rp/Bulan) X8 = Dummy Status Pekerjaan		yaitu; jenis kelamin, alokasi waktu kerja, upah yang diterima dari industri kecil kerupuk sanjai tiap bulannya dan <i>dummy</i> status pekerjaan. Variabel jenis kelamin, upah yang diterima pekerja dan <i>dummy</i> status pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja, sedangkan variabel alokasi waktu kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil kerupuk sanjai. Umur, tingkat pendidikan, beban tanggungan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil kerupuk sanjai di Kota Bukittinggi
3.	Wiwik Astuti Buranda,2015	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kota Makassar (Studi Kasus Industri Kecil konveksi	1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar. 3. Untuk mengetahui perbedaan antara produktivitas tenaga kerja Laki-laki dengan produktivitas Tenaga kerja	Y = Produktivitas tenaga kerja X1 = Pendidikan X2 = Pengalaman kerja X3 (Dummy) = Jenis Kelamin	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar. 2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar. 3. Jenis kelamin berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap

Berlanjut

Lanjutan penelitian terdahulu

NO	PENULIS	JUDUL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	ALAT ANALISIS	KESIMPULAN
			wanita pada industri kecil konveksi di Kota Makassar			produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar.
4.	Emilda Faisal Arif, 2013	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel Pada Bagian Produksi Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember	1) untuk mengetahui pengaruh umur, lama kerja, jumlah tanggungan, dan jumlah tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja kerajinan mebel pada bagian produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember.	Y = produktivitas tenaga kerja X1 = umur X2 = lama kerja X3 = jumlah tanggungan keluarga X4 = jumlah tenaga kerja di sekitar responden bekerja	Regresi Linier Berganda	1) variabel umur, lama kerja, jumlah tanggungan keluarga dan jumlah tenaga kerja di sekitar responden bekerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil kerajinan mebel bagian produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember. 2) umur tenaga kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja mebel pada bagian produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember; 3) lama kerja dan jumlah tanggungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja mebel pada bagian produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember

Berlanjut

Lanjutan penelitian terdahulu

NO	PENULIS	JUDUL	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL	ALAT ANALISIS	KESIMPULAN
5.	Sri Wijat Nika, 2015	Produktivitas Individual Tenaga Kerja pada Industri Kerupuk Kemplang di Sentra Industri dalam Wilayah Kelurahan Bumi Waras dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya	1. Mengetahui tingkat produktivitas individual tenaga kerja industri kerupuk kemplang Kelurahan Bumi Waras. 2. Mengetahui pengaruh upah, kondisi kerja, motivasi kerja, insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas individual tenaga kerja pada industri kerupuk kemplang Kelurahan Bumi Waras. 3. Mengetahui seberapa besar pengaruh upah, kondisi kerja, motivasi kerja, insentif dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas individual tenaga kerja pada industri kerupuk kemplang Kelurahan Bumi Waras.	Upah (X1), Kondisi kerja (X2), Motivasi kerja (X3), Insentif (X4) dan Pengalaman kerja (X5) Produktivitas Individual kerja karyawan (Y).	1. Analisis Regresi Linear Berganda	1. Besarnya tingkat produktivitas individual tenaga kerja pada industri kerupuk kemplang di Kelurahan Bumi Waras adalah sangat produktif. 2. Hasil regresi secara parsial melalui uji t statistik, variabel upah, kondisi kerja, motivasi kerja dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas individual tenaga kerja di Kelurahan Bumi Waras. Untuk variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan. 3. Hasil analisis data dengan uji F, menunjukkan bahwa secara bersama-sama yang signifikan dari variabel upah, kondisi kerja, motivasi kerja, insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas individual tenaga kerja di Kelurahan Bumi Waras.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari lembaga-lembaga yang menerbitkan data yang berkaitan dengan penulisan ini serta literatur pada buku dan sumber bacaan lainnya yang ada kaitannya dengan penulisan ini.

B. Metode Pengambilan Data

1. Studi kepustakaan yaitu dengan cara membaca literatur-literatur bidang ekonomi dan pembangunan serta ketenagakerjaan yang digunakan sebagai landasan kerangka berpikir dan teori yang sesuai dengan topik penelitian.
2. Penelitian dilakukan dengan cara turun langsung ke obyek penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan.

C. Batasan Variabel

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan, variabel yang diprediksi, dan variabel yang dikontrol sedangkan variabel penjelas atau bebas adalah variabel independen, variabel yang memperkirakan, dan variabel kontrol. (Gujarati, 2009)

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas Individual Tenaga Kerja (Y) sebagai variabel terikat yang diukur dengan penggunaan waktu, hasil kerja, kualitas kerja dan kuantitas kerja.
2. Upah (Up) adalah imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Upah dinyatakan dalam satuan Rupiah per bulan.
3. Pengalaman kerja (Pk) merupakan pengalaman dari tenaga kerja, apakah sudah pernah bekerja atau belum pernah bekerja sebelumnya. Pengalaman kerja dinyatakan dalam satuan tahun.
4. Kondisi kerja (Kk) adalah suatu keadaan yang berada di sekitar lingkungan pekerja dalam bekerja (lingkungan fisik dan sosial) dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam melaksanakan segala aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi kerja diukur dengan skala ordinal.
5. Motivasi kerja (Mk) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja mereka. motivasi kerja diukur dengan skala ordinal.(Nika,2015)

D. Operasional variabel

Tabel 5. Operasional Variabel

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
1.	Upah (Up)	a. Upah tetap	1. Upah yang diterima pekerja per bulan	Rasio
2.	Pengalaman kerja (Pk)	a. Lama/masa kerja	1. Masa kerja (tahun)	Rasio
3.	Kondisi kerja (Kk)	a. Lingkungan fisik	1. Kenyamanan tempat kerja 2. Kebersihan ruangan kerja 3. Ukuran tempat kerja yang memadai	Ordinal
		b. Lingkungan sosial	1. Fasilitas kerja yang memadai 2. Hubungan sesama rekan kerja	
4.	Motivasi kerja (Mk)	a. Disiplin Kerja	1. Peraturan jam masuk dan pulang kerja 2. Kepatuhan terhadap peraturan-peraturan kerja	Ordinal
		b. Tanggung Jawab	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	

Berlanjut

Lanjutan tabel 5

5. Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	a. Penggunaan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecepatan atau penghematan waktu kerja 2. Kedisiplinan waktu kerja 3. Tingkat absensi 	Ordinal
	b. Tepat Capaian Hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Output yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan 	
	c. Kualitas dan Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas produk yang dicapai 2. Tingkat Kesalahan 3. Kuantitas hasil output melebihi target perusahaan 4. Kuantitas hasil produk 	

Sumber: Nika,2015

E. Uji Validitas Pertanyaan

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan.

Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapat data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono dalam rahayu, 2016) Untuk mengukur validitas digunakan rumus yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus

Korelasi Product Moment yaitu sebagai berikut :

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{(n \sum i^2 - (\sum i)^2)(n \sum x^2 - (\sum X)^2)}}$$

Dimana :

r_{ix} = Koefisien korelasi item-total (*bivariate person*)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan dengan taraf signifikan 0,05 dan $df = n-2$. Kemudian r -hitung dibandingkan dengan r -tabel dengan ketentuan :

- 1) Jika r -hit > r -tabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika r -hit < r -tabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

F. Teknik Pengukuran variabel

1. Pengukuran Skala Ordinal

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala likert digunakan untuk mengukur produktivitas

Individu tenaga kerja, kondisi kerja dan, motivasi kerja.

Pengukuran jawaban adalah sebagai berikut:

Skor :

- Sangat setuju (Kondisi yang sangat diharapkan/terbaik) 5
- Setuju (Kondisi yang diharapkan baik) 4
- Cukup setuju (Kondisi yang cukup diharapkan) 3
- Kurang setuju (Kondisi yang kurang diharapkan) 2
- Tidak setuju (Kondisi yang tidak diharapkan) 1

Sedangkan untuk menentukan tingkat produktivitas individual tenaga kerja, teknik pengumpulan data dengan kuisioner, menggunakan kriteria tingkat produktivitas kerja (Salim, 2009) :

Tabel 6. Kaidah Pengambilan Keputusan Keputusan Untuk Mengukur Tingkat Produktivitas Individual Tenaga Kerja

Tingkat Produktivitas Individual Tenaga Kerja	% Capaian Target (skor ideal)
Sangat Produktif	80 – 100
Produktif	60 – 79,99
Cukup Produktif	40 – 59,99
Kurang Produktif	20 – 39,99
Tidak Produktif	0– 19,99

Sumber:Salim,2009

2. Pengubahan Skala Ordinal Menjadi Skala Interval

Menurut tingkatannya, data secara beruntut dari skala terendah ke tertinggi adalah data nominal, ordinal, interval dan rasio. Dalam penggunaan analisis, minimal skala yang digunakan adalah skala interval. Sedangkan bila dari data penelitian diperoleh data yang memberikan skala pengukuran ordinal (kebanyakan dalam kasus-kasus sosial), sehingga agar analisis tersebut dapat dilanjutkan maka skala

ordinal harus dinaikkan (ditransformasikan) ke dalam skala interval yang menggunakan *Methodes Successive Interval* (MSI) dari departemen *Statistik Universitas Padjajaran* yaitu suatu metode yang digunakan untuk menaikkan atau mengubah tingkat pengukuran dari data ordinal menjadi interval (Al Rasyid dalam Nika, 2015, data lampiran 4,5, dan 6)

G. Populasi Tenaga Kerja (orang)

Menurut Sugiyono dalam Rahayu (2016), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah populasi supir dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu dengan cara mengambil seluruh jumlah supir yang bekerja dalam usaha sewa mobil KPN "SERBA USAHA", sehingga jumlah responden keseluruhan dalam penelitian ini 50 orang supir.

H. Alat analisis

1. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah, pengalaman kerja, kondisi kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja sewa mobil KPN "SERBA USAHA" di Lampung. Serta menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas pada sewa mobil KPN "SERBA USAHA" di Lampung.

Hubungan antar variabel-variabel tersebut dapat ditulis dengan sederhana dalam persamaan berikut :

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

Dimana,

Y = Produktivitas tenaga kerja.

X_i = faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada industri sewa mobil dalam suatu waktu produksi.

$i = 1, 2, 3, \dots, n$

Model tersebut dapat dirumuskan dalam suatu regresi linier sebagai berikut:

$$Y = S_0 + S_1 Up + \beta_2 Pk + \beta_3 Kk + \beta_4 Mk + \varepsilon_t$$

Dimana:

Y = Produktivitas Tenaga Kerja (skala ordinal)

Up = Upah (Rupiah)

Pk = Pengalaman Kerja (tahun)

Kk = Kondisi Kerja (skala ordinal)

Mk = Motivasi Kerja (skala ordinal)

S_0 = Konstanta

S_1 = Koefisien regresi untuk Upah

S_2 = Koefisien regresi untuk Lama Kerja

S_3 = Koefisien regresi untuk Usia

β_4 = Koefisien regresi untuk Pendidikan

ε_t = error term

Dengan menggunakan model persamaan tersebut akan diperoleh hasil penelitian yaitu seberapa besar pengaruh upah, lama kerja, usia, dan pendidikan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri sewa mobil di Lampung.

2. Uji asumsi Klasik

Menurut Gujarati (2009) pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memperoleh sifat-sifat statistik yang diharapkan seperti estimator terbaik, linear dan tidak bias, sesuai dengan kaidah *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)* dan uji ini meyakini bahwa model regresi yang didapat memiliki kemampuan untuk memprediksi. Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Asumsi Normalitas (*Normality Test*)

Untuk uji asumsi normalitas dapat dilihat melalui beberapa cara, salahsatunya melalui Uji Jarque-Bera. Uji Normalitas Jarque-Bera (JB) adalah sebuah asimtotik atau pengujian dengan sampel berukuran besar. Hal ini juga didasarkan pada residual OLS. Pengujian ini diawali dengan menghitung *skewness* dan *kurtosis* yang mengukur residual OLS dan menggunakan pengujian statistik:

$$JB = n \left[\frac{S^2}{6} + \frac{(k-3)^2}{24} \right]$$

Di mana n = ukuran sampel, S = Koefisien skewness dan K = Koefisien kurtosis. (Gujarati, 2009)

Residual dikatakan memiliki distribusi normal jika Jarque Bera > Chi square, atau probabilita (p -value) > = 5%.

Hipotesis masalah normalitas adalah sebagai berikut :

- Ho : JarqueBera stat $>$ Chi square, p -value $>$ 5%, residual berdistribusi dengan normal
- Ha : Jarque Bera stat $<$ Chi square, p -value $<$ 5%, residual tidak berdistribusi dengan normal.

b. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Interpretasi dari persamaan regresi linier secara implisit bergantung pada asumsi bahwa variabel-variabel bebas dalam persamaan tidak saling berkorelasi. Uji asumsi multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikolinieritas. Dari sebuah persamaan regresi linear yang dibuat berdasarkan data yang ada, kita belum tahu apakah model regresi tersebut mengalami multikolinieritas. Untuk itu perlu diketahui cara-cara dalam mendeteksi adanya multikolinieritas. (Gujarati, 2009)

Kecepatan dari meningkatnya varians dan kovarians dapat dilihat dengan *variance Inflating factor (VIF)*, VIF menunjukkan bagaimana varians dari sebuah estimator ditingkatkan oleh Keberadaan multikolinieritas.

Hipotesis masalah multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- Ho : VIF $>$ 10, terdapat multikolinieritas antar variabel
- Ha : VIF $<$ 10, tidak terdapat multikolinieritas antar variabel

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu penyimpangan terhadap asumsi kesamaan varian (homoskedastisitas), yaitu *varians error* bernilai sama untuk setiap kombinasi tetap dari X_1, X_2, \dots, X_p . Jika asumsi ini tidak dipenuhi maka dugaan OLS tidak lagi bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), karena akan menghasilkan dugaan dengan galat baku yang tidak akurat. Untuk uji asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uji *White* (Gujarati, 2009)

Untuk uji *White* menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho: tidak terdapat heteroskedastisitas

Ha: terdapat heteroskedastisitas

Kriteria pengujiannya adalah:

(1) Ho ditolak dan Ha diterima, jika : $\text{Obs} \cdot R^2 \text{-hitung} < \text{nilai Chi-square}$

(2) Ho diterima dan Ha ditolak, ;jika, $\text{Obs} \cdot R^2 \text{-hitung} > \text{nilai Chi-square}$

Jika Ho ditolak, berarti terdapat heteroskedastisitas. Jika Ho diterima berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pengujian hipotesis koefisien regresi dengan menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$.

Dimana :
$$t = \frac{\hat{S}_i - S_i}{se(\hat{S}_i)}$$

Rumusan Hipotesis pervariabel:

1. Upah

$H_0: S_1 = 0$: tidak berpengaruh antara variabel upah dengan variabel produktivitas individual tenaga kerja

$H_a: S_1 > 0$: ada pengaruh positif antara variabel upah dengan variabel produktivitas individual tenaga kerja

2. Pengalaman Kerja

$H_0: S_2 = 0$: tidak berpengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan variabel produktivitas individual tenaga kerja

$H_a: S_2 > 0$: ada pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja dengan variabel produktivitas individual tenaga kerja

3. Kondisi Kerja

$H_0: S_3 = 0$: tidak berpengaruh antara variabel kondisi kerja dengan variabel produktivitas individual tenaga kerja

$H_a: S_3 > 0$: ada pengaruh positif antara variabel kondisi kerja dengan variabel produktivitas individual tenaga kerja

4. Motivasi Kerja

$H_0: S_4 = 0$: tidak berpengaruh antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas individual tenaga kerja

$H_a : S_4 > 0$: ada pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas individual tenaga kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

(1) H_0 ditolak dan H_a diterima, jika t hitung $>$ t tabel

(2) H_0 diterima dan H_a ditolak, jika t hitung $<$ t tabel

Jika H_0 ditolak, berarti peubah bebas yang diuji berpengaruh nyata terhadap peubah terikat. Jika H_0 diterima berarti peubah bebas yang diuji tidak berpengaruh nyata terhadap peubah terikat (Gujarati , 2009).

b. Uji F (Keberartian Keseluruhan)

Untuk pengujian hipotesis keseluruhan dengan menggunakan uji statistik F-hitung dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$.

Dimana :

$$F = \frac{ESS/df}{RSS/df} = \frac{ESS/(k-1)}{RSS/(n-k)}$$

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : S_i = 0$, tidak ada pengaruh nyata antara peubah bebas dengan peubah terikat

$H_a : S_i \neq 0$, ada pengaruh nyata antara peubah bebas dengan peubah terikat

Kriteria pengambilan keputusan

(1) H_0 ditolak dan H_a diterima, jika F hitung $>$ F tabel

(2) H_0 diterima dan H_a ditolak, jika F hitung $<$ F tabel

Jika H_0 ditolak, berarti peubah bebas yang diuji berpengaruh nyata terhadap peubah terikat. Jika H_0 diterima berarti peubah bebas yang diuji tidak berpengaruh nyata terhadap peubah terikat (Gujarati, 2009:)

I. Gambaran Umum Wilayah dan Perusahaan.

1. Gambaran Umum Wilayah

Daerah provinsi Lampung meliputi aeral daratan seluas $35.288,35 \text{ km}^2$ termasuk pulau-pulau yang terletak pada bagian sebelah paling ujung tenggara pulau Sumatera dan dibatasi oleh:

1. Provinsi Sumatera Selatan dan Bengkulu , di sebelah Utara
2. Selat Sunda , di bagian selatan
3. Laut Jawa , di sebelah timur
4. Samudra Indonesia, di sebelah barat

Provinsi Lampung dengan ibu kota Bandar Lampung, yang merupakan gabungan dari kembar Tanjungkarang dan Telukbetung memiliki wilayah yang relatif, dan menyimpan potensi kelautan.

Lapangan terbang utamanya adalah Raden Inten II , yaitu nama baru dari branti, 28 km dari ibukota melalui jalan negara menuju Kotabumi.

Secara geografis provinsi lampung terletak pada kedudukan :

Timur –barat berada antara : $103^{\circ}40 - 105^{\circ}50$

Utara- selatan berada antara : $6^{\circ}45 - 3^{\circ}45$

Provinsi Lampung sebelum tanggal 18 maret 1964 adalah merupakan Keresidenan Lampung, yang berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 3 tahun 1964, yang kemudian menjadi undang-undang nomor 14 tahun 1964 Keresidenan Lampung ditingkatkan menjadi provinsi Lampung dengan ibukota Tanjungkarang-Teluk betung, selanjutnya kotamadya Tanjungkarang-Telukbetung tersebut berdasarkan Peraturan daerah nomor 24 tahun 1983 telah diganti namanya menjadi kotamadya Bandar lampung sejak tanggal 17 juni 1983. Secara administratif Provinsi lampung dibagi menjadi 14 kabuoaten/kota. Berdasarkan hasil sensus Penduduk tahun 2010, penduduk provinsi Lampung Tahun 2010 sebesar 7.608.405 orang .(BPS,2015)



Sumber: BPS,2015

Gambar 2. Peta Provinsi Lampung

2. Gambaran Umum perusahaan

KPN “SERBA USAHA” merupakan usaha yang menyediakan Ranmor Sewa yang dikelola oleh Koperasi Pegawai Negeri (KPN “SERBA USAHA”) yang

terletak di Bandar Udara Radin Inten II Lampung untuk melayani jasa antar-jemput bagi penumpang pesawat udara di Bandar Udara Radin Inten II Lampung ke seluruh wilayah Provinsi Lampung. Sedangkan kantor KPN”SERBA USAHA” terletak di alamat JL. Raya Natar, Beranti, Lampung Selatan. KPN “SERBA USAHA” merupakan usaha yang memiliki izin dari dinas perhubungan dan memiliki badan hukum yang jelas. Berikut merupakan tujuan dan tarif layananan jasa sewa antar jemput yang dilayani oleh KPN” SERBA USAHA”.

NO	TUJUAN	TARIF	NO	TUJUAN	TARIF	NO	TUJUAN	TARIF
1	BAKAUHENI	475.000	23	KEMILING	120.000	45	PURBOLINGGO	325.000
2	BANDAR JAYA	180.000	24	KOTA AGUNG	475.000	46	RAJABASA	90.000
3	BRATASENA	600.000	25	KOTA GAJAH	225.000	47	RAMAN UTARA	300.000
4	BUKIT KEMUNING	460.000	26	KOTABUMI	355.000	48	SEKAMPUNG	235.000
5	COCA COLA	200.000	27	KRUI/ BIHA	1.075.000	49	SEPUTIH BANYAK	415.000
6	DAYA MURNI	420.000	28	LABUHAN MARINGGAI	415.000	50	SEPUTIH RAMAN	260.000
7	DIPASENA	835.000	29	LEMPASING	145.000	51	SUKABUMI	135.000
8	GADINGREJO	205.000	30	LIWA	780.000	52	SUKADANA	260.000
9	GEDUNG TATAAN	170.000	31	MENGKALA	430.000	53	SUKARAME	120.000
10	GISTING	355.000	32	MERANDUNG	300.000	54	SUKOHARJO	330.000
11	GPM/ SIL	415.000	33	MERAPI	235.000	55	TALANG PADANG	325.000
12	GUNUNG MADU	420.000	34	METRO KOTA	130.000	56	TANJUNG BINTANG	250.000
13	HANURA	220.000	35	MULYO ASRI	360.000	57	TANJUNGPANJARAN	110.000
14	HIM	460.000	36	NATAR	75.000	58	TARAHAN/NESTLE	180.000
15	HOTEL SAHID	140.000	37	NOVOTEL	140.000	59	TELUK BETUNG	120.000
16	HUMAS JAYA	235.000	38	PADANG CERMIN	355.000	60	UNIT 2	475.000
17	ILP	475.000	39	PANJANG	160.000	61	WAY ABUNG	355.000
18	JABUNG	420.000	40	PEKALONGAN	160.000	62	WAY JEPARA	355.000
19	KALIANDA	325.000	41	PERMATA BIRU	130.000	63	WAY KAMBAS	420.000
20	KALIREJO	360.000	42	PRINGSEWU	250.000	64	WAY KANDIS	120.000
21	KEDAMAIAN	120.000	43	PUGUNG	330.000	65	WONOSOBO	510.000
22	KEDONDONG	235.000	44	PUNGGUR	180.000			

Sumber: KPN “Serba Usaha”, 2012

Gambar 3. Tujuan Sewa Dan Tarif Pada KPN”SERBA USAHA”

Gambar 3, menunjukkan tujuan dan tarif yang diterapkan pada sewa mobil KPN”SERBA USAHA”, terlihat bahwa usaha sewa mobil ini melayani tujuan keseluruhan wilayah Provinsi Lampung dengan tarif sewa antara Rp.90.000 sampai dengan Rp.1.075.000.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil regresi secara parsial, variabel upah, pengalaman kerja, kondisi kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas individual tenaga kerja pada sewa mobil KPN "SERBA USAHA"
2. Berdasarkan hasil regresi secara bersama-sama, menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama yang signifikan dari variabel upah, pengalaman kerja, kondisi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas individual tenaga kerja pada sewa mobil KPN "SERBA USAHA"

B. Saran

1. Diharapkan kepada pemerintah daerah dan dinas perhubungan, terkait dengan pemberian sosialisasi kepada usaha-usaha sewa mobil yang sejenis dengan KPN "SERBA USAHA" untuk mendaftarkan usahanya ke dinas yang terkait agar usahanya memiliki badan hukum yang jelas dan

memiliki nomor uji kendaraan. Hal tersebut diharapkan akan meningkatkan kepercayaan konsumen dalam memakai jasa sewa mobil dan meningkatkan produktivitas individual tenaga kerja.

2. Untuk pekerja diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang ada , dan diharapkan mengoptimalkan kondisi kerja menjadi lebih nyaman agar lebih meningkatkan produktivitas individual tenaga kerja. Sesama pekerja diharapkan juga dapat saling bertukar pengalaman dan memberi arahan kepada pekerja baru atau pemula agar terjadi peningkatan pada produktivitas individual tenaga kerja.
3. Untuk penelitian yang akan datang dengan topik yang serupa yaitu produktivitas individual tenaga kerja diharapkan menambah lagi variabel bebas seperti insentif , usia dan kepemimpinan, agar dapat mengetahui secara lebih mendalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas individual tenaga kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Yori. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerupuk Sanjai Di Kota bukit tinggi*. <http://repository.ipb.ac.id/bitstream>
- Alimuddin, Ibriati Kartika .2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Al Rasyid, Harun 1993. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung:Program Pascasarjana Iniversitas Padjajajaran
- Andhika Teddy. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang Dan Kecamatan Gunungpati)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Andrianto, Rendy Akhmad. 2014. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi Ukm Home Industri Sepatu Ud.Perkasa Surabaya*. www.jimfeb.ub.ac.id/index.php
- Arif ,Emilda Faisal. 2013. *Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel Pada Bagian Produksi Di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember*. <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle>
- Assauri, Soyjan. 2008. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: LPFEUI
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. 2014. *Kota Bandar lampung Dalam Angka 2014*. BPS provinsi Lampung, Bandar Lampung.
- Badan Pusat Stasitik Provinsi Lampung. 2015. *Lampung Dalam Angka 2015*. www.bps.go.id
- Bahagia, Qadarian M. 2005. *Profil Industri Kecil Dan Kerajinan Rumah Tangga Tahun 2005*. Badan Pusat statistik, Bandar Lampung.

- Buranda, Wiwik Astuti. 2015. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kota Makassar (Studi Kasus Industri Kecil konveksi)*. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle>
- Gujarati, D. 2009. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. McGraw-Hill, Erlangga Indonesia
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. 2015. *Pemerintah Genjot Daya Saing Industri Kecil dan Menengah*. www.kemenperin.go.id
- Kadafi, Muhammad Fuad. 2013. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Konveksi Kota Malang*. Jurnal Ilmiah. <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/576/519>
- Kadir, Abdul. 2006. *Transportasi: Peran dan Dampaknya Dalam Pertumbuhan Ekonomi Nasional*. Jurnal Ilmiah
- Kementerian Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah. *Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) Tahun 2007-2008*. <http://www.depkop.go.id/>
- Kushadiyanto, Denny. 2006. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha pedagang handphone di kota Solo” (Studi Kasus Pedagang Handphone di Kota Solo)*. Surakarta
- Mankiw N. Gregory, Euston Quah, Peter Wilson. 2012. *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: Salemba Empat
- Marsyukri Ahmad Ali Dan Soesatyo Yoyok. 2014 *Analisis Perilaku Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Usaha Kecil Menengah (Ukm) Pengrajin Songkok Di Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik*. Jurnal Ilmiah. [Http://ejournal.unesa.ac.id/article/12469/53/article.pdf](http://ejournal.unesa.ac.id/article/12469/53/article.pdf)
- Nika, Sri Wijat. 2015. *Produktivitas Individual Tenaga Kerja pada Industri Kerupuk Kemplang di Sentra Industri dalam Wilayah Kelurahan Bumi Waras dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. skripsi. FEB UNILA
- Nuritha, Ifrina. 2013. *Identifikasi Pengaruh Lokasi Usaha Terhadap Tingkat Keberhasilan Usaha Minimarket Waralaba di Kabupaten Jember dengan Sistem Informasi Geografis*. Jurnal Sistem Informasi, Program Studi Sistem Informasi, Universitas Jember (UNEJ)
- Prasetyo, Alif. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada Tenaga Kerja (Studi Kasus Cv. Agro Bintang Terang Desa Trimo Kecamatan Gedangan Turen Kabupaten Malang*. Jurnal Ilmiah. Universitas Brawijaya Malang

- Pranissella, Rahma Febria. 2015. *Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan alokasi Belanja pemerintah terhadap indeks pembangunan manusia provinsi Lampung*. Skripsi. FEB UNILA
- Risanti, Kunti Aprilia. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Saputri Oktaviana Dwi . 2011. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Salatiga*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Salim, Agus. 2009. *Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Pulau Aambu Group. (PSG) Sungai Guntung Kabupaten Indragili Hilir*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Islam Pekan baru
- Susilo, Agus. 2003. *Pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja(studi pada karyawan bagian produksi di PT. Royan Sragen*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret
- Rahayu, Selvi. 2015. *Penaksiran Nilai Ekonomi Taman Wisata Lembah Hijau Dengan Pendekatan : Contingent Valuation Metho*.skripsi.FEB UNILA.
- Simanjuntak J Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia.
- Simanjuntak J Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Sondang Siagian, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Supriyono,Maryanto. 2011. *Buku pintar Perbankan*. Yogyakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: graha ilmu
- Suryana. 2009. *Kewirausahaan: Pedoman Praktis Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta : Salemba Empat
- Sukirno, Sadono. 2008. *Mikro Ekonomi.Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sulistiawati, Rini. 2012. *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*. Pontianak.
<http://repository.polnep.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/65/08-eksos%206%20rini%20okt12.pdf?sequence>
- Ostinasia Tindaon. 2010. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral Di Jawa Tengah (Pendekatan Demometrik. Jurnal Ilmiah. Universitas Dipenegoro Semarang.
- Teguh, Muhammad. 2010. *Ekonomi Industri*. Jakarta.
- Tjahjono, Heru Kurnianto .2010. *Peran-Peran Sumberdaya Manusia:Telaah Konsepsual & Validasi Empiris*.Jurnal Ilmiah.Yogyakarta
- Umar Husein, 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Undang-Undang Republik Indonesia, *Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta
- Wartana, I Made Hedy . 2011. *Faktor – Fakto Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali*. www.triatmajaya.triatma-mapindo.ac.id/files/journals/2/articles
- Widarjono, Agus. 2013. *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Di Sertai Panduan Eviews*. Yogyakarta
- Zainab Bakir dan Chris Manning. 1984. *Angkatan Kerja di Indonesia : Partisipasi, Kesempatan dan Pengangguran*. Jakarta: Rajawali