

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
PADA INDUSTRI BATIK DI BANDAR LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**BELLA VANESSA**



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

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF FACTORS ON LABOR PRODUCTIVITY IN THE BATIK INDUSTRY IN BANDAR LAMPUNG**

**BY**

**BELLA VANESSA**

This study aimed to analyze the effect of factors on labor productivity in the Batik industry in Bandar Lampung. The independent variables in this study are education, wages, incentives, age and work experience.. The population in this study is the Batik industry labors who work in Bandar Lampung, namely Batik Siger Industry and Gabovira which have 73 labors. The data used primary data. The analysis used quantitative analysis and multiple linear regression model using estimate of ordinary least squares (OLS).

The estimation results indicate that jointly independent variable have positive effect and significant on labor productivity in the Batik industry in Bandar Lampung. In partially, education, wages, incentives, age and work experience variables have positive effect and significant on labor productivity in the Batik industry in Bandar Lampung.

**Keywords:** Age, education, labor productivity, wages, and work experience.

## **ABSTRAK**

# **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA INDUSTRI BATIK DI BANDAR LAMPUNG**

**OLEH**

**BELLA VANESSA**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari faktor-faktor produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan, upah, insentif, usia dan pengalaman kerja.. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja industri batik yang bekerja di Kota Bandar Lampung, yaitu di Industri Batik Siger dan Gabovira yang berjumlah 73 tenaga kerja. Sumber penelitian yang digunakan adalah data primer. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan metode regresi linear berganda dengan menggunakan estimasi *Ordinary Least Square* (OLS).

Hasil estimasi menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung. Secara parsial, variabel pendidikan, upah, insentif, usia dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung.

**Kata Kunci:** Pendidikan, pengalaman kerja, produktivitas tenaga kerja, umur, upah.

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
PADA INDUSTRI BATIK DI BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**BELLA VANESSA**

**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**

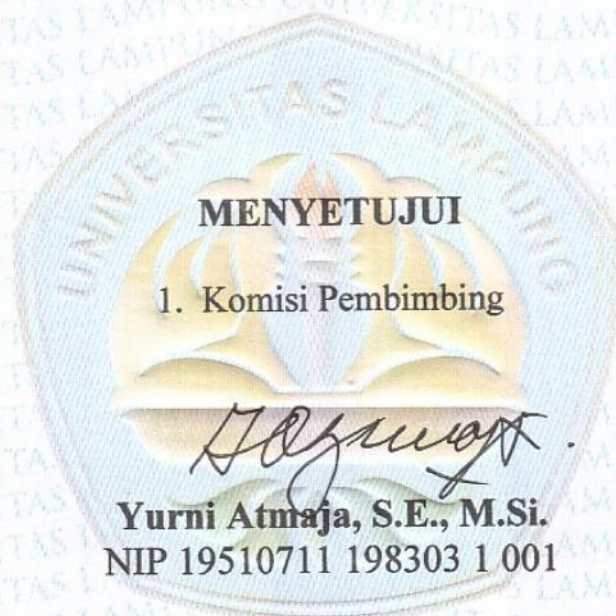
**Judul Skripsi** : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA PADA INDUSTRI BATIK DI  
BANDAR LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa** : **Bella Vanessa**

**Nomor Pokok Mahasiswa** : 1211021020

**Jurusan** : **Ekonomi Pembangunan**

**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis**



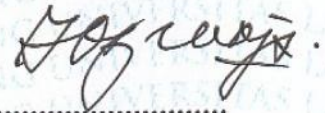
2. **Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan**

*[Signature]*  
**Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**  
NIP 19660621 199003 1 003

**MENGESAHKAN**

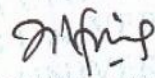
**1. Tim Penguji**

**Ketua : Yurni Atmaja, S.E., M.Si.**



.....

**Penguji  
Bukan Pembimbing: Emi Maimunah, S.E., M.Si.**



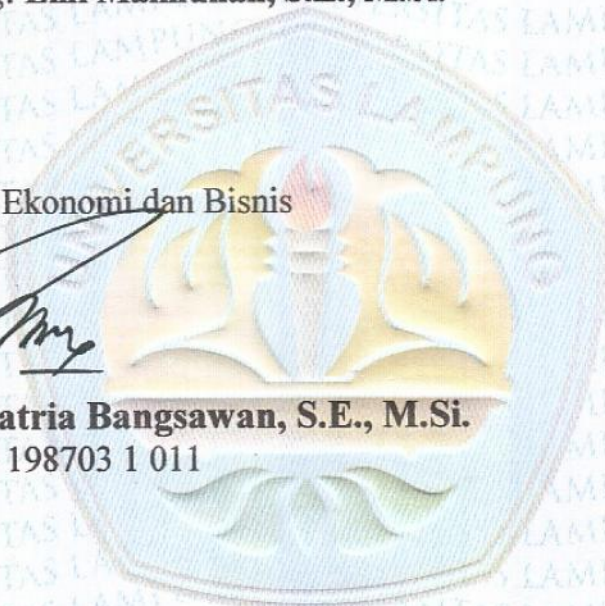
.....

**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 April 2016**



RIWAYAT HUKUM

## 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, 9 Mei 2016



**Bella Vanessa**

## **MOTTO**

“Jangan pernah malu untuk maju, karena malu menjadikan kita takkan pernah mengetahui dan memahami segala sesuatu hal akan hidup ini”

(Penulis)



## **PERSEMBAHAN**

*Dengan kerendahan hati Kupersembahkan  
skripsi ini kepada:*

*Ayah dan Ibuku tercinta, yang senantiasa memberikan  
motivasi demi keberhasilanku.*

*Seluruh keluarga yang selalu mendukungku dan  
mendoakanku.*

*Kakak dan Adikku yang selalu memberikan motivasi*

*Teman-teman seperjuangan yang telah banyak  
memberikan bantuan, saran serta dorongan dan  
motivasi dalam menyelesaikan skripsi.*

*Almamater tercinta*

## SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “AnalisisFaktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Batik Di Bandar Lampung” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak memperoleh dukungan dan bantuan oleh berbagai pihak.Untuk itu, dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. SatriaBangsawan, 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, serta selaku Dosen Penguji Utama, terima kasih atas saran dan bimbingannya kepada penulis selama ini.
4. BapakYurniAtmaja, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik penulis selama ini. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan saran, dan dukungan kepada penulis selamamenyelesaikanskripsiini.

5. Dosen serta staff Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
6. Ibuku tercinta Hj.Endang Indrayani, S.E.,M.M., ayahku tercinta Drs. Hi.Hassan Basrie, M.Psi. Abangku tersayang Alfredo Vergara dan Yogi Verdika, Sista tersayang Eric Juwita dan anak-anaknya Naura dan Naren beserta semua keluarga, terima kasih atas doa, perhatian dan dukungannya selama ini.
7. Sahabat-sahabatku tersayang, Della Viska , Qoyyumi Shurny dan Asmarantika, terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini dengan ketulusan, kesetiaan dan keceriaan yang diberikan kepada penulis.
8. Sahabatku Gepe Dhira Widya Prasya, Sella Saptarani dan Athina Miftahul Jannah, terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini yang diberikan ke penulis.
9. Sahabatku yang selalu ceria dan menggemaskan yang tiada hentinya ceria Almira (Ngira), Devina Octarrum (Ngolphin), Athina Miftahul Jannah (Ngina), dan Dede Supriyanto (Ngecu) terima kasih atas doa, dan dukungannya selama ini dengan berbagai aksi centil dan lucu yang membuat penulis merasa sangat terhibur dan bersemangat menyelesaikan skripsi ini
10. Sahabatku Snap Koday, Amoy, Vindri dan Anin terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini.
11. Teman – temanku tersayang, Maulida, Tristya, Echa, Echi, Putri Mia, Indras terima kasih atas dukungan dan doanya yang diberikan kepada penulis
12. Sahabatku trio kkn Abi Putra dan Amalia Kisaft, terima kasih atas doa dan dukungannya.

13. Teman-teman satu jurusan Ekonomi Pembangunan Julian Riano, Aprida , Ageng , Vivi, Nuwai, Pika, Unay , Devani, Ria, dansemuateman-temanEkonomi Pembangunan Angkatan 2012, kakak-kakakAngkatan 2011, danadik-adikAngkatan 2013, terimakasihatasdoa, dandukungannyaselamaini, semogakitasemuasuksesdandapatmencapaisemuacita-cita.
14. Teman-temansatukelas SMA  
tercintaAmazoneterimakasihatasdoadandukungannyaselamaini.  
Semogakitasemuadapatkumpulbersamalagi, bersendaguraubersamalagi, tertawaberPsamalagi, dankitadapatmencapaisemuacita-cita. Amin.
15. KeluargaKuliahKerjaNyata (KKN), terimakasihkepadaIbudanBapakLurah yang selalumendukungdanmendoakanpenulis agar lebihbersemangatdalammenyelesaikanskripsiini.
16. Teman-temanKuliahKerjaNyata (KKN), AmaliadanAbiyang selalumemberikan semangatdanleluconnyakepadapenulis, sertaPutri, Pirul, Jorgi, Ageng, Adi, Aming, Singgih, Rika, Imahterimakasihatasdoadandukungannyaselamaini.

Akhir kata, penulismenyadaribahwaskripsiinimasihjauhdarikesempurnaan, akantetapipenulisberharapsemogakaryasederhanainidapatbermanfaatbagikitasemu a. Amin.

Bandar Lampung, 18 April 2016

Penulis,

**Bella Vanessa**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR GAMBAR .....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian .....	14
E. Kerangka Pemikiran.....	15
F. Hipotesis .....	16
G. Sistematika Penulisan .....	16
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Teoritis.....	18
1. Konsep ketenagakerjaan dan tenaga kerja .....	18
2. Permintaan dan penawaran kerja.....	21
3. Pasar kerja .....	23
4. Pasar tenaga kerja dan tenaga kerja terdidik.....	25
5. Produktivitas.....	26
6. Pengukuran produktivitas.....	27
7. Peningkatan produktivitas.....	28
B. Tinjauan empiris .....	30

### **III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Dan Sumber Data.....	32
B. Sumber Data.....	32
C. Metode pengumpulan Data.....	33
D. Populasi Dan Sampel.....	33
E. Variabel Penelitian.....	34
F. Definisi operasional.....	34
G. Metode Analisis Data.....	35

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	42
1. Uji Asumsi Klasik.....	43
2. Analisis Data.....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas.....	52
2. Pengaruh Pengalaman Terhadap Produktivitas.....	53
3. Pengaruh Umur Terhadap Produktivitas.....	54
4. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas.....	55

### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Penduduk 5 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten/ Kota di Lampung.....	3
2. Besarnya Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bandar Lampung 2007–2014 .....	5
3. Jumlah Penduduk Kota Bandar Lampung Di Tinjau Dari Kelompok Usia Tahun 2015 .....	7
4. Industri Batik di Lampung .....	9
5. Harga Jual Produk Batik di Lampung .....	9
6. Tinjauan Empiris Penelitian .....	30
7. Durbin Watson .....	38
8. Hasil Uji Multikolinieritas .....	43
9. Hasil Uji Autokorelasi .....	43
10. Durbin Watson d Test: pengambilan keputusan .....	44
11. Hasil Uji dw pada tingkat kepercayaan 95% .....	44
12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
13. Hasil Uji t .....	48
14. Anova .....	50
15. Koefisien Determinasi R .....	51

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Upah Minimum Kota Bandara Lampung tahun 2007-2015 .....	6
2. Kerangka Pikir Penelitian .....	15
3. Normal P-P Plot .....	41
4. Hasil Uji Heteroskedestisitas .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Daftar Pertanyaan Penelitian.....	L1
2. Hasil Pengumpulan Data Produktivitas .....	L2
3. Hasil Rekap Data Responden.....	L3
4. Hasil Regresi .....	L4
5. Tabel t.....	L5
6. Tabel F .....	L6

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan merupakan suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat (Lincoln Arsyad, 1997). Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan.

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sadono Sukirno, 2003). Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih-lebih bagi negara berkembang terutama Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat yaitu, pertumbuhan penduduk di negara berkembang cenderung tinggi sehingga melebihi pertumbuhan kapital. Demografi profil lebih muda sehingga

lebih banyak penduduk yang masuk lapangan kerja. Struktur industri di negara berkembang cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi rendah serta tingkat keterampilan penduduk belum memadai membuat usaha penciptaan lapangan kerja menjadi semakin kompleks.

Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan ini dikenal dengan kebijakan link and match. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisienlah sistem pendidikan yang ada. Karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja (Fadhilah Rahmawati, dkk, 2004). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman dan yang dimaksud dengan sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Tujuan dasar pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan upaya pemenuhan manusia siap pakai seperti halnya beberapa kritik yang muncul dewasa ini, khususnya masalah pengangguran terdidik yang cenderung menyalahkan dunia pendidikan sebagai penyebabnya. Kecenderungan makin meningkatnya tingkat pendidikan akan berakibat meningkatnya pula angka pengangguran tenaga kerja terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja yang mempunyai produktivitas sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Sutomo, dkk, 2006). Data tingkat pendidikan di Lampung dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Penduduk 5 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten/Kota di Lampung**

Kabupaten / Kota	Tingkat Pendidikan (%)			
	SD	SMP	SMA	PT
Lampung Barat	94,95	72,72	51,65	0,92
Tanggamus	96,75	79,25	48,44	5,33
Lampung Selatan	96,98	75,44	54,20	15,41
Lampung Timur	98,46	69,70	50,67	16,82
Lampung Tengah	97,91	78,81	55,09	14,74
Lampung Utara	98,93	77,82	55,91	14,45
Way Kanan	97,66	77,18	55,85	11,71
Tulang Bawang	97,65	72,00	45,87	1,58
Pesawaran	96,30	73,67	52,39	7,50
Pringsewu	93,47	72,11	58,85	17,58
Mesuji	98,42	67,04	27,82	0,66
Tulang Bawang Barat	98,33	63,49	55,94	3,56
Pesisir Barat	---	---	---	---
Bandar Lampung	98,15	76,19	57,08	31,21
Metro	96,64	95,22	67,43	31,04

Sumber : BPS Lampung, 2015

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan banyaknya penduduk berusia 5 tahun ke atas menurut tingkat pendidikan di Kota Bandar Lampung tahun 2014 yang mengalami perkembangan fluktuatif. Jika dilihat dari rata-ratanya, maka lulusan tertinggi adalah lulusan SD sebanyak 98,15%, kemudian diikuti oleh lulusan SMP sebanyak 76,19 % SMA sebanyak 57,08 %. Rata-rata lulusan perguruan tinggi memiliki jumlah yang rendah dibandingkan dengan lulusan SD, SMP dan SMA yaitu sebesar 31,21 %. Hal ini menunjukkan partisipasi sekolah di Kota Bandar Lampung khususnya pendidikan perguruan tinggi masih relatif rendah.

Kondisi ini didukung oleh kurang meratanya kesempatan bagi sebagian penduduk dalam mengakses pendidikan di Kota Bandar Lampung. Padahal pendidikan merupakan salah satu hal yang memungkinkan masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Upah merupakan salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, oleh karena itu Pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal

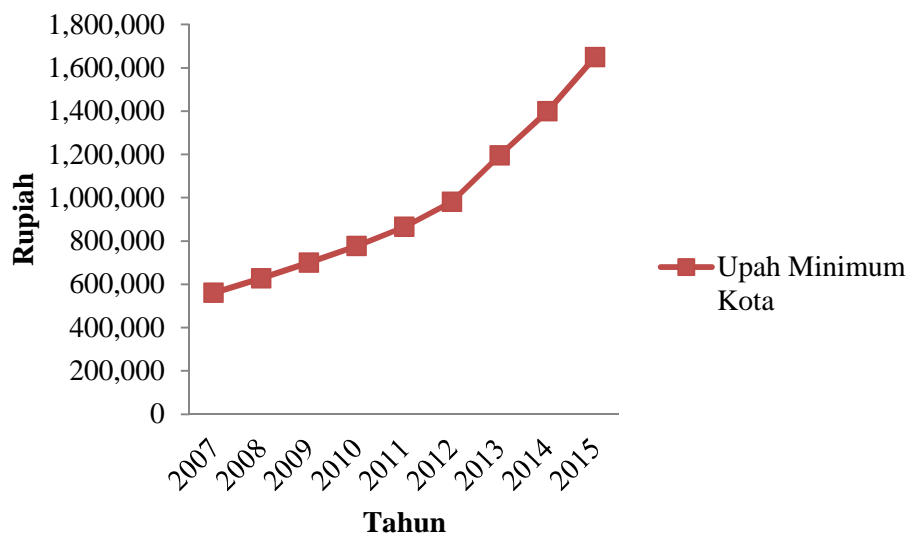
Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat dari satu sisi di mana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Karena isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja (Setiadi, 2009). Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Selama tahun 2007-2015 upah minimum Kota Bandar Lampung secara absolut cenderung meningkat setiap tahunnya namun laju pertumbuhan upah minimum Kota Bandar Lampung cenderung menurun setiap tahunnya Tabel 2. Persentase tertinggi yaitu pada tahun 2013 sebesar 21,81 % dan terendah terjadi pada tahun 2010 yaitu sebesar 10,92 %.

**Tabel 2. Besarnya Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bandar Lampung 2007–2014**

<b>Tahun</b>	<b>Upah Minimum Kota Bandar Lampung (Rp)</b>	<b>%</b>
2007	560.500	
2008	627.500	11,95
2009	700.000	11,55
2010	776.500	10,92
2011	865.000	11,39
2012	981.000	13,41
2013	1.195.605	21,81
2014	1.399.037	17,01
2015	1.649.500	17,90

Sumber : Disnakertrans, 2014



**Gambar 1. Upah Minimum Kota Bandar Lampung Tahun 2007-2015**

Kenaikan upah yang meningkat setiap tahunnya tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalumeningkat. Pemerintah berusaha meningkatkan upah minimum dan menyeimbangkan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sebagai tambahan informasi, dari seluruh kabupaten/kota di Lampung, Kota Bandar Lampung memiliki upah minimum tertinggi dan juga mampu menutupi KHL. Tidak mengherankan jika banyak angkatan kerja tertarik untuk bekerja di Kota Bandar Lampung. Secara teoritis, apabila tingkat upah tinggi, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya (Simanjuntak, 2001).

Berikutnya yang tak kalah pentingnya dalam peningkatan kerja para pekerja adalah jenis kelamin tenaga kerja. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung

menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran. Selain itu usia juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

Menurut Badan Pusat Statistik penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif atau yang berusia 15-64 tahun.

**Tabel 3. Jumlah Penduduk Kota Bandar Lampung Di Tinjau Dari Kelompok Usia Tahun 2015**

<b>Kelompok Umur</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
15 - 19	364.857	342.379	707.236
20 - 24	352.249	331.015	683.264
25 - 29	341.602	323.032	664.634
30 - 34	332.764	321.562	654.326
35 - 39	322.771	306.892	629.663
40 - 44	285.920	270.962	556.882
45 - 49	244.277	234.091	478.368
50 - 54	204.701	192.611	397.312
55 - 59	160.927	141.494	302.421
60 - 64	111.518	98.809	210.327
<b>Jumlah</b>	<b>2.721.586</b>	<b>2.562.847</b>	<b>5.284.433</b>

Sumber : BPS Lampung, 2015

Pada tabel 3 terlihat penduduk Kota Bandar Lampung pada usia 15-19 tahun memiliki jumlah terbanyak yaitu sebanyak 707.236 orang. Selanjutnya di ikuti oleh usia 20-24 tahun sebesar 683.264 orang dan selanjutnya di ikuti usia 25-



29 tahun sebesar 664.634 orang. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk Kota Bandar Lampung berada pada usia produktif.

Selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah pengalaman kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya (Amron, 2009).

Penjualan merupakan kegiatan yang terpadu untuk mengembangkan rencana-rencana strategis yang diarahkan pada usaha pemuasan kebutuhan dan keinginan pembeli, guna mendapatkan penjualan yang menghasilkan laba. Penjualan merupakan sumber hidup suatu perusahaan, karena dari penjualan dapat memperoleh laba serta suatu usaha memikat konsumen yang diusahakan untuk mengetahui daya tarik mereka sehingga dapat mengetahui hasil suatu produk yang dihasilkan. Perusahaan seringkali menggunakan tolok ukur pembandingan atau kriteria dalam menentukan produktivitas. Tolok ukur atau kriteria yang sering digunakan adalah ukuran produktivitas perusahaan di masa lalu atau di tahun sebelumnya yang digunakan sebagai dasar. Tolok ukur yang ditetapkan oleh manajemen puncak tersebut merupakan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Ukuran produktivitas bisa mencakup seluruh faktor

produksi atau fokus pada satu faktor atau sebagian faktor produksi yang digunakan perusahaan dalam produksi. Berikut industri Batik yang ada di Lampung:

**Tabel 4. Industri Batik di Lampung**

No.	Industri batik	Volume Produksi/bulan
1.	Rahmat Batik	550 unit
2.	Siger	2500 unit
3.	Batik Lampung	850 unit
4.	Gabovira	3500 unit
5.	Batik Lampung Madani	800 unit
6.	Nurul Batik	450 unit
7.	Batik Lampung dan Pekalongan	900 unit

Sumber: Data survey penelitian, 2015

Eksistensi batik dalam masyarakat sangat ditunjang oleh perkembangan batik itu sendiri baik dari segi motif, pewarnaan, maupun harga batik di pasaran. Sekarang ini para pengrajin batik sedang mengalami kesulitan dalam memproduksi batik. Semakin mahalnya bahan baku pembuatan batik seperti lilin malam, obat-obatan, abu soda dan pewarna menyebabkan harga jual kain batik naik. Salah satu hal yang dapat dilakukan pengrajin batik adalah meningkatkan kualitas motif batik agar batik yang mereka produksi dapat tetap menarik perhatian konsumen. Tingginya harga busana batik dapat menjadi penghambat konsumen untuk membeli produk batik di Lampung. Berikut harga Jual Batik yang ada di Lampung:

**Tabel 5. Harga Jual Produk Batik di Lampung**

No.	Jenis batik	Harga
1.	Batik Lampung Sutra	Rp. 450.000 – Rp. 2.000.000
2.	Batik Kebaya Wanita	Rp. 600.000 – Rp. 4.000.000
3.	Batik Tulis Lampung	Rp. 400.000 – Rp. 2.000.000
4.	Batik Lampung Katun Lengan Panjang	Rp. 250.000 – Rp. 850.000
5.	Batik Kain Tapis Lampung	Rp. 800.000 – Rp. 6.000.000
6.	Batik Sembagi	Rp. 400.000 – Rp. 1.500.000

Sumber: Data survey penelitian, 2015

Dari tabel4diatas terlihat bahwa harga batik masih terlalu mahal dibandingkan dengan harga busana pakaian yang lain. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan ethos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan. Tujuan perusahaan adalah mencari laba semaksimal mungkin. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan melakukan operasinya. Proses operasi dilakukan dengan cara mempertimbangkan produktivitas perusahaan. Blocher, dkk (2007) mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio output terhadap input. Produktivitas berhubungan dengan banyaknya masukan (input) dan banyaknya keluaran (output). Baik faktor masukan maupun faktor keluaran dapat merupakan ukuran unit-unit sumber daya. Faktor masukan dapat berupa sumber material atau bahan baku, tenaga kerja, mesin-mesin, serta sumber daya pikiran otak manusia.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebagai konsep ekonomi, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas/kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja.

Batik merupakan salah satu dari kebudayaan Indonesia yang berupa kain bermotif. Selain batik, masih banyak kain-kain bermotif yang tersebar di seluruh penjuru tanah air yang berbeda motif, makna dan penggunaannya tergantung pada daerah asal pembuatannya. Contohnya adalah kain batik yang dikenal dari Jawa, kain tenun dari Nusa Tenggara, kain songket dari Sumatra dan kain Sasirangan dari Kalimantan. Seiring dengan perubahan jaman, Batik pun berkembang. Mulai dari perkembangan motif, makna, proses pembuatan, hingga penggunaannya dalam kehidupan sehari-hari. Kata Batik berasal dari kata 'amba' dan 'titik'. Secara singkat Batik dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik penutupan bagian-bagian tertentu pada kain untuk memperoleh gambar atau hiasan yang berwarna setelah melalui proses pencelupan (Jasper, 2006).

Secara umum masyarakat luas lebih mengenal batik dari daerah Pekalongan, Yogyakarta, Lasem dan Solo. Provinsi Lampung belum pernah mendeklarasikan diri secara resmi tentang kekayaan budayanya dalam bidang batik. Padahal, Provinsi Lampung memiliki budaya batik yang telah menempuh lintasan sejarah yang panjang, sehingga telah mengalami kristalisasi nilai-nilai serta ciri-ciri yang khas dan unik. Dewasa ini, Batik mulai mengalami perkembangan. Salah satu

contoh perkembangannya adalah munculnya perusahaan Batik Gabovira dan Siger di Bandar Lampung, yaitu perusahaan pembuatan motif Batik yang dapat menghasilkan berbagai macam motif Batik Indonesia.

Perusahaan Batik Gabovira mengembangkan batik perpaduan antara beberapa motif batik pesisir (motif-motif Geometris, seperti segi empat, lingkaran, belah ketupat, segi tiga dan sebagainya) dengan beberapa ornamen-ornamen kain tapis dan beberapa lambang atau ciri kas daerah Lampung seperti Siger, Menara Siger, Gajah, Jung dan sebagainya. Batik Gabovira sejak awal Tahun 2005 telah berkomitmen untuk selalu mengembangkan batik khas Lampung dengan selalu menciptakan motif-motif baru setiap dua bulan sekali. Hal ini agar para penggemar Batik di Lampung pada umumnya tidak merasa bosan dengan motif-motif yang ada

Secara khusus, batik-batik yang di produksi oleh Siger Rumah Batik lebih spesifik pada produksi batik tulis dan cap, tetapi tidak menutup kemungkinan jika ada pesanan batik printing. Secara harga memang batik tulis ataupun cap lebih mahal ketimbang harga batik printing. Karena proses panjang yang di hasilkan dari pembuatan batik tulis tersebut. Tetapi tentu ada harga ada rupa, batik tulis akan sangat berbeda dalam hal kualitas dan kenyamanan dalam pemakaiannya.

Euforia batik pun menjadi tampak sangat jelas di masyarakat. Semua sekolah mewajibkan siswa-siswinya memakai seragam Batik di hari tertentu. Karyawan bank, pegawai negeri, penyiar televisi, hingga instansi-instansi swasta pun memakai Batik. Peminat batik pun tidak lagi orang-orang tua, namun

juga pemuda pemudi kini mulai memakai batik. Ditambah lagi baju Batik tidak hanya dipakai disaat acara resmi, bahkan waktu santai pun menggunakan Batik.

Perusahaan Batik dapat meningkatkan produktivitas dengan cara menurunkan jumlah pemborosan bahan baku yang disebabkan oleh adanya proses pewarnaan yang tidak tepat. Meskipun begitu, untuk menurunkan jumlah pewarnaan yang tidak tepat, para pekerja memerlukan jam kerja yang lebih banyak untuk dapat melakukan pewarnaan kain secara cermat. Hal inilah yang dapat membuat produktivitas jam tenaga kerja akan menurun, sehingga manajemen harus mengetahui perubahan produktivitas dari masing-masing sumber daya produksi. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pendidikan, upah, insentif, usia dan pengalaman kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh pendidikan tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
3. Bagaimanakah pengaruh umur tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung

4. Bagaimanakah pengaruh upah tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
5. Bagaimanakah pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, upah dan umur tenaga kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh pendidikan tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
2. Menganalisis pengaruh pengalaman tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
3. Menganalisis pengaruh umur tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
4. Menganalisis pengaruh upah tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
5. Menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan umur tenaga kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Institusi Pendidikan

Menambahpengetahuan di bidang ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung khususnya dalam hal pendidikan tenaga kerja serta memberi

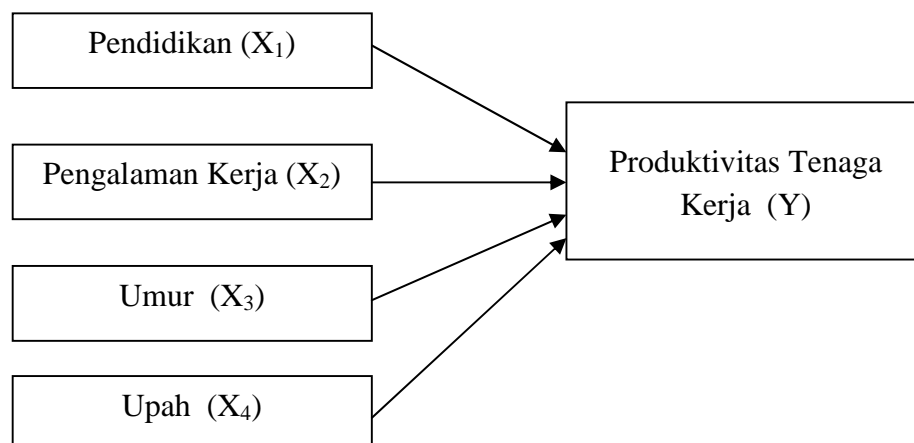
sumbangan pemikiran kepada pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan.

## 2. Untuk Masyarakat

Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

### E. Kerangka Pemikiran

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan, pengalaman kerja dan umur. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut:



**Gambar 2. Kerangka Pikir Penelitian**



## **F. Hipotesis**

1. Diduga variabel upah, pengalaman kerja, pendidikan dan usia secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung.
2. Diduga variabel upah, pengalaman kerja, pendidikan, dan usia secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung.

## **G. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang masing-masing dibagi dalam sub-sub bab sebagai berikut:

### **Bab I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat, kerangka pemikiran, hipotesis dan sistematika penulisan.

### **Bab II : TINJAUAN PUSTAKA**

Terdiri dari konsep ketenaga kerjaan, pasar kerja, dan produktivitas tenaga kerja

### **Bab III : METODE PENELITIAN**

Bagian ini menguraikan tentang metodologi penelitian yang digunakan

### **Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan hasil dan analisis yang terdiri dari deskripsi objek penelitian yang berisi gambaran umum objek penelitian produktivitas tenaga kerja, analisis data, dan pembahasan.

## Bab V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Tinjauan Teoritis**

Dalam analisis ketenagakerjaan, secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong tenaga kerja ialah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berbeda-beda antara negara satu dengan negara yang lain, seperti di Indonesia batas usia kerja minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum, jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai angkatan kerja (Dumairy, 2001)

#### **1. Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja**

Sumber Daya Manusia (SDM) mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja (Simanjuntak, 2001).

Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena tenaga kerja tersebut bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (seperti : modal, bahan baku, mesin, dan tanah). Tenaga kerja berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi (Sumarsono, 2003).

Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu (Sukirno, 2003).

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (labor force) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam angkatan kerja adalah (1) golongan yang bekerja dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut BPS (2008), angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah:

1. Angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah :

- a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh

penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.

b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah :

1) Pekerja tetap, pegawai pemerintah / swasta yang saling tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.

2) Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.

3) Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang, dan lain-lain.

2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu:

a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.

b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.

c) Mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier

atau bekerja, serta penerimaan pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pensiun, penderita cacat) (Simanjuntak, 2001).

## **2. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**

Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Simanjuntak, 2001).

Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh penyedia untuk di tawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada (1) besarnya penduduk, (2) persentase penduduk yang memilih berada dalam angkatan kerja, (3) jam kerja yang ditawarkan oleh peserta angkatan kerja, di mana ketiga komponen tersebut tergantung pada tingkat upah (Payaman J. Simanjuntak, 2001). Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat employment) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun (Simanjuntak, 2001).

Menurut Sumarsono (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya TPK, antara lain :

1. Jumlah penduduk yang masih bersekolah

Semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah, semakin kecil jumlah angkatan kerja dan semakin kecil TPK.

2. Jumlah penduduk yang mengurus rumah tangga

Semakin banyak anggota dalam tiap-tiap keluarga yang mengurus rumah tangga semakin kecil TPK.

3. Tingkat pendapatan dan jumlah tanggungan keluarga

Keluarga berpendapatan besar relatif terhadap biaya hidup cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja, jadi TPK relatif rendah. Sebaliknya keluarga yang biaya hidupnya sangat besar relatif kepada penghasilannya cenderung untuk memperbanyak jumlah anggota keluarga bekerja, jadi TPK relatif tinggi.

4. Umur

Penduduk berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang tidak begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga. Bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok umur 22-55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk ikut mencari nafkah dan oleh sebab itu TPK relatif besar. Sedangkan penduduk diatas usia 55 tahun kemampuan bekerja sudah menurun, dan TPK umumnya rendah.

#### 5. Tingkat upah

Semakin tinggi tingkat upah dalam masyarakat, semakin banyak anggota keluarga yang tertarik masuk pasar kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi TPK.

#### 6. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Terutama bagi para wanita, dengan semakin tinggi pendidikan, kecenderungan untuk bekerja semakin besar, dan TPK semakin besar.

#### 7. Kegiatan ekonomi

Program pembangunan di satu pihak menuntut keterlibatan lebih banyak orang. Di lain pihak program pembangunan menumbuhkan harapan-harapan baru. Harapan untuk dapat ikut menikmati hasil pembangunan tersebut dinyatakan dalam peningkatan partisipasi kerja. Jadi semakin bertambah kegiatan ekonomi semakin besar TPK.

### **3. Pasar Kerja**

Pasar kerja adalah keseluruhan aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Pelaku-pelaku ini terdiri dari pengusaha, pencari kerja, serta perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Proses mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja ternyata memerlukan waktu lama. Dalam proses ini, baik pencari kerja maupun pengusaha dihadapkan pada suatu kenyataan sebagai berikut : (Simanjuntak, 2001)



1. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, ketrampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda. Di pihak lain setiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan. Pengusaha memerlukan pekerjaan dengan pendidikan, ketrampilan, kemampuan, bahkan mungkin dengan sikap pribadi yang berbeda. Tidak semua pelamar akan cocok untuk satu lowongan tertentu. Dengan demikian tidak semua pelamar mampu dan dapat diterima untuk satu lowongan tertentu.
2. Setiap pengusaha atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda seperti output, input, manajemen, teknologi, lokasi, pasar sehingga mempunyai kemampuan berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan. Di pihak lain, pencari kerja mempunyai produktivitas yang berbeda dan harapan-harapan mengenai tingkat upah dan lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu tidak semua pencari kerja bersedia menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang berlaku di suatu perusahaan, sebaliknya tidak semua pengusaha mampu serta bersedia memperkerjakan seorang pelamar dengan tingkat upah dan harapan yang dikemukakan oleh pelamar tersebut.
3. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir (1) dan (2). Dari sekian banyak pelamar, pengusaha biasanya menggunakan waktu yang cukup lama melakukan seleksi guna mengetahui calon yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada.

#### **4. Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Tak Terdidik**

Penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja intern dan ekstern menekankan proses pengisian lowongan kerja. Sebaliknya penggolongan pasar kerja menurut pasar kerja utama dan biasa hanya menekankan aspek atau keadaan lingkungan pekerjaan dan orang yang sudah bekerja di dalamnya. Pasar kerja menyangkut kedua-duanya yaitu seluruh penawaran dan permintaan akan tenaga kerja. Penawaran mencakup yang sudah bekerja dan pencari kerja. Permintaan mencakup jumlah pekerjaan yang sudah terisi dan lowongan yang belum terisi. Pasar kerja membicarakan hubungan permintaan dan penawaran akan tenaga kerja, jadi mencakup aspek proses pengisian lowongan kerja dan orang-orang yang bekerja serta pekerjaan yang sudah terisi. Tenaga kerja terdidik biasanya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi dari tenaga kerja tak terdidik. Produktivitas kerja pada dasarnya tercemin dalam tingkat upah, tiap lowongan pekerjaan umumnya selalu dikaitkan dengan persyaratan tingkat pendidikan bagi calon yang akan mengisinya. (Simanjuntak, 2001).

Penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama, oleh karena itu elastisitas penyediaan tenaga terdidik biasanya lebih kecil daripada penyediaan tenaga tak terdidik. Tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada partisipasi tenaga tak terdidik. Tenaga terdidik biasanya berasal dari keluarga yang lebih berada, yaitu keluarga kaya, yang mampu menyekolahkan anak-anaknya ke Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Perguruan Tinggi. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga miskin

umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001).

## 5. Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan dikutip dari bukunya, Handoko (1994). Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat kita kelompokkan menjadi tiga :

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

Dalam doktrin konferensi Oslo dikutip dari bukunya, Handoko (1994) mencantumkan definisi umum mengenai produktivitas. Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Menurut Siagian (1996) berpendapat bahwa “produktivitas adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan “output” yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal”.

Permintaan tenaga kerja di dasarkan dari permintaan produsen terhadap input tenaga kerja sebagai salah satu input dalam proses produksi. Produsen mempekerjakan seseorang dalam rangka membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Apabila permintaan konsumen terhadap barang atau jasa yang diproduksi meningkat, maka pengusaha terdorong untuk meningkatkan produksinya melalui penambahan input, termasuk input tenaga kerja, selama manfaat dari penambahan produksi tersebut lebih tinggi dari tambahan biaya karena penambahan input. Dengan kata lain, peningkatan permintaan tenaga kerja oleh produsen, tergantung dari peningkatan permintaan barang dan jasa oleh konsumen. Dengan demikian permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan output (Ruby, 2003).

## **6. Pengukuran Produktivitas**

Menurut Kussriyanto (1986) produktivitas adalah sikap mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Lalu juga dikatakan bahwa tenaga kerja dijadikan faktor pengukur suatu produktivitas produktivitas. Hal ini disebabkan karena biaya untuk tenaga kerja merupakan biaya terbesar dalam pengadaan produk dan masukan dalam sumber daya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan pada faktor-faktor lainnya. Menurut Simungan (2000) secara umum produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang dapat berbeda diantaranya :

1. Perbandingan antara perbandingan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini

memuaskan. Namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

## **7. Peningkatan Produktivitas**

Mankiw (2003) menganggap bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor esensial dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, karena produktivitas tenaga kerja mencerminkan efisiensi dan kemajuan teknologi. Sebagai pencerminan kemajuan teknologi, peningkatan produktivitas tenaga kerja seringkali dianggap bersifat mereduksi kesempatan kerja. Sedangkan Bellante dan Jackson (2000) mengemukakan bahwa produktivitas akan mengalami peningkatan mana kala penggunaan terhadap tenaga kerja juga mengalami peningkatan. Peningkatan penggunaan tenaga kerja akan menurunkan jumlah tingkat pengangguran. Begitu sebaliknya, apabila produktivitas mengalami penurunan maka penggunaan terhadap tenaga kerja juga akan mengalami penurunan.

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Setiap

tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap berikut :

1. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
2. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya.
3. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas(Muchdarsyah, 2000).

Untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang diinginkan dan meminimalkan segala resiko yang mungkin terjadi serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, para pemimpin harus memahami kemampuan dan keterbatasan yang diakibatkan oleh kondisi lokasi proyek. Program produktivitas dimulai dengan melakukan pengukuran produktivitas yang terjadi di lokasi proyek. Tanpa mengetahui keadaan yang sesungguhnya di lapangan, sulit rasanya untuk merencanakan program peningkatan produktivitas. Dari hasil pengukuran ini, dapat dilakukan evaluasi dengan cara membandingkan apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk kembali merencanakan tingkat produktivitas yang akan dicapai, tentunya mengarahkan pada perbaikan atas apa yang telah terjadi (Ervianto, 2004). Peningkatan produktivitas bisa terjadi bila seseorang atau sekelompok orang yang terorganisir melakukan pekerjaan yang identik berulang-ulang, maka dapat diharapkan akan terjadi suatu pengurangan jam per tenaga kerja atau biaya untuk menyelesaikan pekerjaan berikutnya, dibanding dengan yang terdahulu bagi setiap unitnya, dengan kata lain produktivitas naik, (Soeharto, 1995).

## B. Tinjauan Empiris

**Tabel 5. Tinjauan Empiris Penelitian**

No	Nama Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Kesimpulan
1.	Eben Tua Pandapotan (2013)	Pengaruh variabel pendidikan, upah, masa kerjadanusia terhadap produktivitas karyawan (studi kaspada PT.gandum malang)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Variable pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas karyawannya.	Variabel terikat produktivitas karyawan(Y) Variabel bebas : Tingkat pendidikan (X I), upah(X2), Masa kerja(X3), usia (X4)	Exsplanator y dengan pendekatan survey dengan pengumpulan data dokumentasi	Pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja dan usia karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2.	Nur Herawati (2014)	Analisis pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industry shuttlecock kota Tegal	Mengetahui pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock kota Tegal	Variabel terikat produktivitas karyawan (Y) Variabel bebas : Tingkat pendidikan (X I), upah (X2), Tingkat pengalaman kerja(X3), jenis kelamin (X4) umur (X5)	Analisis kuantitatif dengan metode statistik dan ekonometrik Serta analisis regresi linier berganda	Pendidikan, upah, pengalaman kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock kota Tegal
3.	Sinta Sukmawati (2010)	Analisis pengaruh tingkat upah, pendidikan, terhadap produktivitas tenaga kerja sector unggulan di Kalimantan Barat	Untuk menganalisis pengaruh tingkat upah, pendidikan, terhadap produktivitas tenaga kerja sector unggulan di Kalimantan Barat	Variabel terikat produktivitas karyawan(Y) Variabel bebas : upah(X1), pendidikan (X2)	Analisis regresi linier berganda	Tingkat upah berpengaruh positif pendidikan, terhadap produktivitas tenaga kerja sector unggulan di Kalimantan Barat

Berlanjut

Lanjutan tabel 5

4.	Fibrin Cahya Chintya K (2012)	Analisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan usia terhadap pendapatan tenaga kerja	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan usia terhadap pendapatan tenaga kerja pabrik gula Lestari Patianrowo Nganjuk	Variabel erikatpendapatan tenaga kerja (Y) Variabelbebas: tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), usia (X3)	Analisis deskriptif	Pendidikan berpengaruh positif terhadap pendapatan tenaga kerja pabrik gula Lestari Patianrowo Nganjuk
5.	Wiwik Astuti Buranda (2015)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja industri kecil Di kota makassar (studi kasus industri kecil konveksi)	Untuk menganalisis dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar	Variabel terikat: produktivitas tenaga kerja (Y). Variabel bebas: Umur (X1), jenis kelamin (X2), pendidikan (X3), pengalaman kerja (X4)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pendidikan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kota Makassar



### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu, sekaligus untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada saat berlangsungnya proses riset (Umar, 2005).

#### **B. Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden.

## **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari objek penelitian dan data-data jurnal, buku, surat kabar internet atau melalui dokumentasi bertujuan untuk mengetahui konsep konsep yang berkaitan dan mendukung penelitian.

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Interview (wawancara) adalah mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Secara sederhana interview diartikan sebagai alat pengumpul data dengan mempergunakan tanya jawab antara pencari informasi dengan sumber informasi (Nawawi,2001). Adapun wawancara dilakukan dengan para tenaga kerja industri batik di Bandar Lampung dengan dibantu oleh kuesioner yang telah dipersiapkan dengan mengambil sejumlah sampel.
2. Studi Pustaka dari berbagai literatur, majalah, koran, jurnal dan lain-lain.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Pada penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah tenaga kerja industri batik

yang bekerja di Kota Bandar Lampung, yaitu di Industri Batik Siger terdiri dari 30 tenaga kerja dan di Industri Batik Gabovira terdiri dari 43 tenaga kerja sehingga semua berjumlah 73 tenaga kerja.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008). Sampel diambil dengan menggunakan purposive sampling, yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan (Arikunto, 2010). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden.

## E. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini variabel bebas adalah pendidikan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan umur ( $X_3$ ), dan Upah ( $X_4$ )
- b. Variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas yaitu produktivitas tenaga kerja ( $Y$ )

## F. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
<b>Independent:</b> Pendidikan ( $X_1$ )	Menyatakan waktu yang ditempuh dalam menyelesaikan pendidikan atau tahun sukses pendidikan	Wawancara	Kuisisioner	0 = Pendidikan 6 tahun (SD) 1 = Pendidikan 9 tahun (SMP) 2 = Pendidikan 12 tahun (SMA)	Ordinal

				3=Pendidikan 16 tahun (S1)	
Pengalaman kerja (X <sub>2</sub> )	Menyatakan pengalaman kerja yang pernah dilakukan responden	Wawancara	Kuisisioner	0 = Tidak Ada Pengalaman 1 = Ada Pengalaman	Ordinal
Umur (X <sub>3</sub> )	Menyatakan umur responden pada saat mendapatkan pekerjaan yang sekarang sedang digelutinya	Wawancara	Kuisisioner	0 = Jika umur 20-30 tahun 1 = Jika umur 31-40 tahun 2 = jika umur 41-50 tahun	Ordinal
Upah (X <sub>4</sub> )	Balas jasa yang berupa uang yang diterima oleh responden atas kinerjanya	Wawancara	Kuisisioner	0 = JikaUpah<Rp. 40.000 1 = JikaUpah>Rp. 40.000	Nomin al
<b>Dependent:</b> Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam	Wawancara	Kuisisioner	Jumlah hasil produksi/ jumlah jam kerja	Rasio

## G. Metode Analisis Data

### 1. Estimasi Regresi *Ordinary Least Squares* (OLS)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis *Ordinary Least Squares* (OLS) yaitu:

$$PTK = a + b_1P + b_2DPK + b_3U + b_4UP + e_t$$

Keterangan :

PTK = Produktivitas tenaga kerja

P = Pendidikan (tahun)  
DPK= Pengalaman kerja(dummy)  
U = Umur (tahun)  
UP = Upah (Rp)  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi  
 $e_t$  = error term  
(Sudjana, 2005)

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian terbebas dari penyimbang anasumsi klasik.Tahap-tahap dalam pengujian asumsi klasik meliputi:

### a. Uji Normalitas

Uji asumsi ini akan menguji data variable bebas (X) dan data variable terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variable bebas dan data variable terikat berdistribusi mendekati normal atau normal samasekali (Sunyoto, 2012).

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable bebas.Jika diantara variable bebas saling berkorelasi, maka variabel-

variabel tersebut tidak orgonal atau tidak sama dengan nol.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ . Jadi, koefisien antar variable independen bebas dari multikolinieritas apabila nilai  $VIF < 10$  atau nilai *tolerance*  $> 0,10$ .

### c. Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah regresi bebas dari autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan dengan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada runtun waktu (*time series*) karena gangguan pada seorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW test) . Pengambilan keputusan ada tidak nya autokorelasi bisa di dasarkan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel7. Durbin Watson**

<b>Hipotesis Nol</b>	<b>Keputusan</b>	<b>Jika</b>
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No desicision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No desicision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$Du < d < 4 - du$

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali,2007). Jika *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga di uji mengenai sama atau tidak *varians* dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lain. Jika residualnya mempunyai *varians* yang sama disebut terjadi homoskedastisitas. Persamaan yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Sunyoto, 2012).

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Pengujian Keberartian Secara Parsial

Uji t statistik melihat hubungan atau pengaruh antara variable bebas secara individual terhadap variable terikat (Gujarati, 2010). Uji t merupakan cara untuk menguji apakah rata-rata suatu populasi sama dengan suatu harga tertentu atau apakah rata-rata dua populasi sama atau berbeda secara signifikan. Pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi secara parsial menggunakan uji t, pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan 5% dengan  $df = (n-k-1)$ .

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Rumusan Hipotesis pervariabel:

#### 1. Upah

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

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

#### 2. Pengalaman Kerja

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

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



### 3. Pendidikan

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

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

### 4. Usia

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

$H_a: S_4 > 0$  : ada pengaruh positif antara variabel usia dengan variabel produktivitas 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 variabel berpengaruh nyata terhadap variabel terikat

#### **b. Pengujian Keberartian Secara Keseluruhan**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen yang digunakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap satu variable dependen, Ghozali (2005). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama mempengaruhi variable dependen secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan uji F pada tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan

analisis ( ) = 5% derajat bebas pembilang  $df_1 = (k-1)$  dan derajat bebas penyebut  $df_2 = (n-k)$ ,  $k$  merupakan banyaknya parameter (koefisien) model regresi linier dan  $n$  merupakan jumlah pengamatan.

Rumusan Hipotesis :

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

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

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membuat hipotesis

Menentukan nilai probabilitas (*sig*) pada nilai sebesar 0,05 (5%)

a. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima Ha ditolak

b. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada  $db_1=k$  dan  $db_2=n-k-1$

3. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan probabilitas dan hipotesis.

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

1. Ada pengaruh pendidikan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
2. Ada pengaruh pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
3. Ada pengaruh umur ( $X_3$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
4. Ada pengaruh Upah ( $X_4$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung
5. Ada pengaruh pendidikan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), umur ( $X_3$ ) dan upah ( $X_4$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri batik di Bandar Lampung.

### **5.2 Saran**

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pihak manajemen selain memperhatikan faktor pendidikan formal, juga perlu memperhatikan pendidikan nonformal dari karyawannya, karena karyawan akan bertambah pengetahuannya tambahan yang dapat mendukung produktivitas kerjanya.

2. Para pengusaha industri batik di Bandar Lampung agar memberikan pelatihan untuk tenaga kerja supaya dapat menambah pengalaman bagi karyawannya.
3. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan juga menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan
4. Untuk mendukung hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian lain untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amron. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. 2015. Statistik Industri Kecil dan Menengah, Lampung
- Bellante, Don dan Mark Jackson. 2000. Ekonomi Ketenagakerjaan. Edisi Terjemahan. Jakarta: FE UI.
- Blocher, E.J, dkk. 2007. Manajemen Biaya Penekanan Strategis. Salemba Empat. Jakarta.
- Dumairy .2001. Perekonomian Indonesia. Yogyakarta : Erlangga
- Ervianto, Wulfram I. 2004. Teori Aplikasi Manajemen Proyek Kontruksi. Yogyakarta, Andi
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Lincoln Arsyad. 1997. Metodologi Penelitian : Untuk Ekonomi & Bisnis. Yogyakarta : UPP AMD YKPN
- Sukirno, Sadono. 2003. Pengantar Teori Makroekonomi. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press
- Setiadi. D. (2009), “ Implementasi E-Procurement untuk Meningkatkan Kinerja Operasional PT. Garuda Indonesia, Mini Paper Sistem Informasi Manajemen, Universitas Lampung.
- Mankiw N. Gregory. 2003. Teori Makro Ekonomi. Edisi Keempat. Alih Bahasa : Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga
- Muchdarsyah Sinungan. 2000. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.

- Ruby, Alvin and Pineda-Henson. 2003. Developing An Expert System For GP Implementation. Philippines : Dept. of Industrial Engineering, Holy Angel University-Angeles City and Dept. of Mechanical Engineering, De La Salle University-Manila.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: LP – FE,U
- Simungan, Muchdarsyah. 2000. Produktivitas Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan. Jogjakarta : Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi : Aksara, Jakarta
- Soeharto, Iman. 1995. Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono, 2005. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CY.Alfabeta
- Sudjana, 2005. Metode statistika. Tarsito. Bandung
- Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama