

**PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH, USIA, DAN MASA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
(Studi Kasus pada Unit Industri Rokok Cerutu Bobbin Kabupaten Jember)**

JURNAL ILMIAH

Disusun Oleh :

**Handy Pranata
125020107111029**



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

MALANG

2018

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH, USIA, DAN MASA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
(Studi Kasus pada Unit Industri Rokok Cerutu Bobbin Kabupaten Jember)**

Yang disusun oleh :

Nama : Handy Pranata
NIM : 125020107111029
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Jurusan
: S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai ***persyaratan ujian skripsi*** yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Desember 2017

Malang, 19 Januari 2018

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. M. Pudjihardjo, SE., MS.

NIP. 19520415 1974121 001

**PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH, USIA, DAN MASA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
(Studi Kasus pada Unit Industri Rokok Cerutu Bobbin Kabupaten Jember)**

**Handy Pranata Prof. Dr. M. Pudjihardjo, SE., MS
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya**

Email: handy.pranata46@gmail.com

ABSTRACT

Implementation of economic development in Indonesia has a significant development, it is expected that all sectors of the economy can contribute in it. Economic development must have at least three core objectives: increased availability and expansion of the distribution of essential necessities of life, improvement of living standards, and the expansion of economic and social choices. Development of the economy can develop due to the development of society which progressively progressively advance and modern in accordance with global demands. Bobbin Company produces its products by handmade directly from its workers, making the company pressurize its workers to produce good cigar cigarettes and with the minimum amount determined by the company. With the pressure to be more productive to the workers, there are several independent variables directly related to the productivity of the workers, among others, the influence of education, wages, age, and years of service.

Key Words : *Effect of education, wages, age, employment, productivity*

ABSTRAK

Pelaksanaan pembangunan ekonomi di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan, maka diharapkan semua sektor ekonomi dapat berkontribusi di dalamnya. Pembangunan ekonomi paling tidak harus memiliki tiga tujuan inti, yaitu peningkatan ketersediaan serta perluasan distribusi berbagai barang kebutuhan hidup yang pokok, peningkatan standar hidup, dan perluasan pilihan ekonomis dan sosial. Pembangunan ekonomi dapat berkembang dikarenakan adanya perkembangan masyarakat yang semakin hari semakin maju dan modern sesuai dengan tuntutan global. Perusahaan Bobbin menghasilkan produksinya dengan cara handmade langsung dari para karyawatnya, membuat perusahaan menekan para pekerjanya untuk menghasilkan rokok cerutu yang baik dan dengan jumlah minimum yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan tekanan untuk lebih produktif kepada para pekerjanya, maka ada beberapa variabel bebas yang berkaitan langsung pada produktifitas para pekerja, antara lain, pengaruh pendidikan, upah, usia, dan masa kerja

Kata Kunci : Pengaruh pendidikan, upah, usia, masa kerja, produktivitas

A. PENDAHULUAN

Perkembangan masyarakat yang semakin maju dan modern, menuntut adanya industri sebagai suatu usaha, bahkan keberadaanya saat ini sangat mempunyai peran yang baik terhadap peningkatan perekonomian pada masyarakat luas. Industri merupakan salah satu sektor ekonomi yang berkontribusi dalam proses pembangunan ekonomi. Keberadaan

industri kecil mempunyai andil yang besar dalam memperkokoh struktur industri di Indonesia terutama berperan dalam penyerapan tenaga kerja dan mengurangi kemiskinan.

Perkembangan sektor industri pengolahan dapat dilihat dari nilai produksi yang dihasilkan dari kegiatan produksi di sektor tersebut. Dalam hal ini, kegiatan produksi adalah kegiatan suatu organisasi atau perusahaan untuk memproses dan mengubah bahan baku menjadi barang jadi melalui penggunaan tenaga kerja dan faktor produksi lainnya. Kegiatan produksi tidak akan terwujud tanpa adanya alat atau benda yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Dalam kegiatan produksi dibutuhkan tempat untuk memproduksi, peralatan produksi dan orang yang melakukan kegiatan produksi. Benda-benda atau alat-alat yang digunakan untuk melakukan proses produksi disebut faktor-faktor produksi. Dalam proses produksi, faktor-faktor produksi harus dikombinasikan karena antara faktor produksi yang satu dengan yang lainnya tidak dapat berdiri sendiri. (Godam, 2006). Dalam kenyataannya industri kecil masih saja mengalami hambatan-hambatan dalam pelaksanaan produksinya. Masalah utama yang kerap dihadapi adalah masalah pendidikan, upah, usia dan masa kerja.

Kualitas dari produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Selain pendidikan uah juga dapat dijadikan tolak ukur untuk menghasilkan produktivitas.

Menurut Rivai (2005:375), "Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi". Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Berikutnya yang tak kalah pentingnya dalam peningkatan kerja para pekerja adalah usia.

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 untuk melakukan kegiatan produksi sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitasnya. Selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah masa kerja.

Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula.

Tenaga kerja sangat erat dengan prinsip "the right man on the right place" agar dapat mencapai cara kerja yang efektif dan efisien. Arti the right man on the right place dalam bahasa Indonesia adalah orang yang benar ditempatkan yang benar. Misalnya pada industri cerutu, untuk mengerjakan penggulungan cerutu harus dilakukan oleh tenaga kerja yang mahir dalam bidang melinting. Maka apabila prinsip tersebut sudah dilakukan hasil kerja pada industri tersebut akan efektif dan efisien serta menghasilkan produksi yang baik.

Berdasarkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, maka dalam penelitian ini peneliti menentukan tema dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Upah, Usia, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Pada Unit Industri Rokok Bobbin Jember)".

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Tenaga Kerja

Mulyadi (2003:59) mengemukakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Sedangkan pendapat Rosyidi (2004:57) bahwa tenaga kerja merujuk pada kemampuan manusiawi yang dapat disumbangkan untuk memungkinkan dilakukannya produksi barang-barang dan jasa-jasa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Arfida (2003:205) permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Menurut Afrida, (2003:44) mengidentifikasi bahwa permintaan determinasi permintaan tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat upah
- b. Teknologi
- c. Produktivitas
- d. Kualitas tenaga kerja
- e. Fasilitas modal

Faktor produksi tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting untuk diperhatikan dalam proses produksi dalam jumlah yang cukup, bukan saja dilihat dari tersedianya lapangan kerja tetapi juga kualitas dan macam tenaga kerja (Machfudz, 2007:97).

Beberapa hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan tenaga kerja adalah :

Ketersediaan tenaga kerja

- b. Kualitas tenaga kerja
- c. Jenis kelamin akan menentukan jenis pekerjaan
- d. Tenaga kerja yang bersifat temporer atau musiman dalam sektor pertanian
- e. Upah tenaga kerja perempuan dan laki-laki tentu berbeda

Pendidikan

Pendidikan merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang sistem pendidikannya berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu kepada masyarakat yang lain. Pengertian pendidikan menurut Kamus Bahasa Indonesia, (2008) adalah sebagai berikut : “Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan”. Sedangkan menurut Nazili dalam Sedarmayanti (2001:31), Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher dalam Sedarmayanti (1998:32) menyatakan bahwa; “Pendidikan adalah proses mengasah potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kekapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, dan disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”. Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar dalam Sedarmayanti (2001:32), “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti (2001:32) bahwa melalui pendidikan,

seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Berdasarkan beberapa definisi tentang pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003, adapun jenjang pendidikan sebagai berikut:

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan dari pendidikan dasar, pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi, dan vokasi.

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi seseorang khususnya karyawan serta memudahkan untuk pengembangan diri, dan dengan makin tingginya tingkat pendidikan karyawan tersebut akan mendapat wewenang serta tanggung jawab yang lebih besar dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja.

Upah

Upah dalam teori ekonomi, secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Sementara Soekirno (2005:350) mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sedangkan Gilarso (2003:211) memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain.

Pengertian tentang upah juga dipaparkan dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 Undang-Undang tersebut dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Selain upah, ada beberapa istilah yang sering dipakai untuk menunjuk makna yang sama, yaitu kompensasi dan imbalan.

Ahli ekonomi mempersamakan ketiga istilah tersebut. Namun dalam manajemen sumber daya manusia modern, istilah imbalan dan kompensasi lebih banyak digunakan. Jusmaliani (2011:116-127) dan Siagian (2003:252-284) menggunakan istilah sistem imbalan. Upah dan gaji menurut mereka merupakan salah satu komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya.

Kompensasi, menurut Handoko, sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011:183), adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk: pertama pemberian uang, seperti gaji, tunjangan dan insentif, kedua pemberian material dan fasilitas, dan ketiga pemberian kesempatan berkarir. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau pekerja secara periodik, sedang upah adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil kerja tertentu, tidak secara periodik. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedang insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atau prestasinya. Rivai (2006: 357) mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, bonus atau komisi. Sedang kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, yang meliputi: liburan, berbagai jenis asuransi, jasa dan lain sebagainya. Sedang kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Usia

Menurut Moekijad (1992:36) menyatakan faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini bisa kita ketahui pada jenis golongan pelopor. Golongan pelopor usianya antara 25-40 tahun. Golongan pelopor ini memiliki ciri adalah berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi, kaya dan memiliki produktifitas yang tinggi. Sifat keistimewaannya adalah selalu ingin tahu dan aktif menggali pengetahuan sebanyak-banyaknya. Tetapi mereka kurang memperdulikan orang-orang disekitarnya, tidak aktif menyebar luaskan pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan golongan usia tua antara umur 45 tahun hingga 60 tahun ke atas biasanya cenderung statis. Kelompok ini biasanya dimasukan pada golongan penerimaan akhir dan memiliki ciri adalah keadaannya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal - hal baru. Menurut Mulyadi (2003 : 59) tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Menurut Depnakertrans Tahun 2006 pengertian tenaga kerja ada 2 yaitu, 1. Setiap orang yg mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. 2. Setiap orang laki - laki atau wanita yang berumur 15 tahun ke atas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa usia pekerja yang produktif yaitu antara 15-40 tahun karena golongan usia tersebut memiliki ciri berpikiran maju, pengetahuan luas serta memiliki sifat ingin tahu yang tinggi, dan sedangkan usia di atas 40 - 60 tahun ke atas sudah dikatakan usia tua atau tidak produktif lagi karena usia tersebut cenderung statis.

Masa Kerja

Faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah masa kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Pengertian Produktivitas

Pimpinan perusahaan memiliki peran dalam peningkatan produktivitas karyawan atau tenaga kerjanya. Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang. Menurut Sedarmayanti (2001:257) mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”.

Menurut Singodimadjo dalam Sutrisno (2009:101) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Hal ini selaras dengan pendapat Cahyono (2001:281) yang menyatakan bahwa Produktivitas adalah perbandingan rasio antara *output* terhadap *input*. Penggunaan rasio ini perlu memperhatikan aspek-aspek karyawan (kualitas dan kuantitas), aspek pimpinan kelompok, pengaruh dan pembina, maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya (teknologi)

Ravianto dalam Sutrisno (2009: 99), Produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan *outputs* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share* dan kerusakan (*defects*) (Gomes,2002:159). Pendapat lain mengemukakan pengertian produktivitas yaitu: Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil; Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum” (Sinungan,2000:12) . Jadi, secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan sebelumnya (Mushadarsyah,1987 : 87) Secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai

dengan masukan (input yang diberikan). Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Efektifitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, produktivitas bila dihubungkan dengan tenaga kerja adalah jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam artian luas pengertian produktivitas meliputi hubungan antara keluaran (output) dengan masukan (input) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Produksi adalah rasio dari beberapa output dengan beberapa input yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Produksi Total adalah rasio antara total keluaran (output) dengan total masukan (input), dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produksi Total} = \frac{\text{total keluaran (output)}}{\text{total masukan (input)}}$$

- 2) Produksi Bagian adalah rasio semua (total) keluaran kelompok utama tertentu dari input (masukan) dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produksi Bagian} = \frac{\text{total keluaran (output)}}{\text{sebagian masukan (input)}}$$

Produktivitas adalah modal nisbah atau rasio antar hasil kegiatan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk dapat mewujudkan hasil tersebut, dengan kata lain produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Sedangkan tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari tenaga kerja lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dengan demikian dapat dikatakan, seseorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan, dalam satuan waktu yang lebih singkat. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan analisis baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan regresi linier berganda. Adapun metode untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian survey (survey research), yaitu penelitian dengan peninjauan langsung ke lapangan yang akan dilakukan pada sampel dari populasi besar maupun kecil sehingga ditemukan hubungan antar variabel dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pokok pengumpulan data.

Pendekatan kuantitatif ini mempunyai beberapa tujuan yaitu menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Metode deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Metode analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Teknik yang dapat digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fungsi produksi Cobb Douglas. Fungsi persamaan Cobb Douglas dalam penelitian ini akan memperlihatkan hubungan antara pengaruh modal dan tenaga kerja terhadap hasil produksi, yang dapat ditulis dengan persamaan sebagai berikut (Soekartawi, 2003):

$$Y = \beta_0 + X_1\beta_1 + X_2\beta_2 + X_3\beta_3 + X_4\beta_4 + e$$

Untuk memudahkan pendugaan terhadap persamaan diatas, maka persamaan tersebut diubah menjadi bentuk regresi linear berganda dengan cara melogaritmakan persamaan tersebut (Soekartawi, 2003), yaitu:

$$\text{Log } Y = \log \beta_0 + \beta_1 \log X_1 + \beta_2 \log X_2 + e \text{ keterangan:}$$

Y = Produktivitas tenaga kerja;

X1 = Variabel pendidikan;

X2 = Variabel upah;

X3 = Variabel usia;

X4 = Variabel masa kerja;

β_0 = Konstanta;

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi;

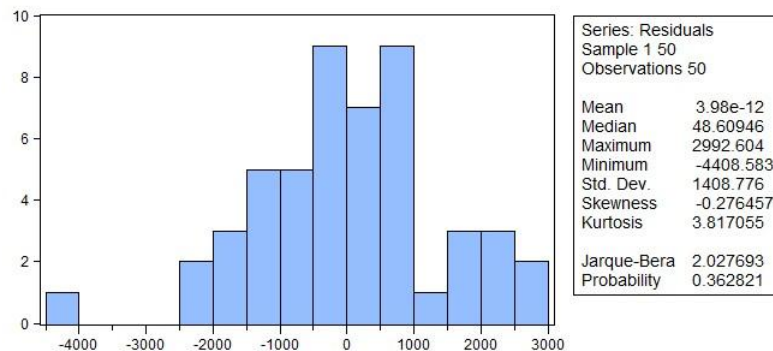
e = Variabel pengganggu;

Log = Logaritma;

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan 2 uji dalam menentukan model analisis data yang tepat. Uji pertama yang dilakukan adalah Uji Asumsi Klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas untuk melihat apakah model terdapat masalah atau tidak. Uji kedua yang dilakukan adalah Uji regresi. Berikut adalah hasil uji Asumsi Klasik yang telah dilakukan oleh peneliti:

Gambar 1: Hasil Uji Normalitas



Sumber : Output Eviews 9

Uji normalitas dapat dilakukan dengan kriteria pengujian membandingkan nilai probability dengan α dengan ketentuan $\text{Prob} > 0.05$ maka data berdistribusi normal, didapatkan hasil 0,362821 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Gambar 2: Hasil Multikolinieritas

Variance Inflation Factors
Date: 11/05/17 Time: 20:40
Sample: 1 50
Included observations: 50

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
PENDIDIKAN	73329.35	233.6224	1.374250
UPAH	1.65E-06	92.98779	2.018077
USIA	10025.47	210.0974	9.692663
MASA_KERJA	8194.660	32.46297	8.917886
C	19079523	441.4386	NA

Sumber : Output Eviews 9

Deteksi multikolinearitas dapat dilakukan dengan menghitung Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

1. VIF untuk tingkat pendidikan (X1) adalah 1.374

2. VIF untuk upah (X2) adalah 2.018
3. VIF untuk usia (X3) adalah 9.692
4. VIF untuk masa kerja (X4) adalah 8.917

Dari hasil di atas diketahui bahwa centered VIF seluruh variabel independen < 10 , maka tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian.

Gambar 3: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Glejser

F-statistic	1.521793	Prob. F(4,45)	0.2119
Obs*R-squared	5.957632	Prob. Chi-Square(4)	0.2023
Scaled explained SS	6.180258	Prob. Chi-Square(4)	0.1861

Test Equation:
Dependent Variable: ARESID
Method: Least Squares
Date: 11/05/17 Time: 20:44
Sample: 1 50
Included observations: 50

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1299.827	2653.139	-0.489921	0.6266
PENDIDIKAN	67.25196	164.4808	0.408874	0.6846
UPAH	0.001313	0.000781	1.680669	0.0998
USIA	5.501521	60.81751	0.090459	0.9283
MASA_KERJA	-57.16397	54.98468	-1.039635	0.3041
R-squared	0.119153	Mean dependent var	1063.167	
Adjusted R-squared	0.040855	S.D. dependent var	911.7330	
S.E. of regression	892.9144	Akaike info criterion	16.52150	
Sum squared resid	35878323	Schwarz criterion	16.71270	
Log likelihood	-408.0374	Hannan-Quinn criter.	16.59431	
F-statistic	1.521793	Durbin-Watson stat	1.698908	
Prob(F-statistic)	0.211945			

Sumber : Output Eviews 9

Adapun kriteria pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai probabilitasnya dengan α . Apabila $\text{prob} > \alpha$, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan kriteria tersebut, didapatkan hasil bahwa nilai prob untuk X1 hingga X4 $> 0,05$, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4: Hasil Output Regresi

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS
Method: Least Squares
Date: 11/05/17 Time: 20:44
Sample: 1 50
Included observations: 50

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
PENDIDIKAN	518.9730	270.7939	1.916487	0.0617
UPAH	0.004327	0.001286	3.364254	0.0016
USIA	328.9861	100.1273	3.285679	0.0020
MASA_KERJA	205.2285	90.52436	2.267108	0.0282
C	6184.485	4368.011	1.415858	0.1637
R-squared	0.904370	Mean dependent var	30761.00	
Adjusted R-squared	0.895869	S.D. dependent var	4555.590	
S.E. of regression	1470.055	Akaike info criterion	17.51863	
Sum squared resid	97247785	Schwarz criterion	17.70983	
Log likelihood	-432.9657	Hannan-Quinn criter.	17.59144	
F-statistic	106.3908	Durbin-Watson stat	2.037705	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Output Eviews 9

Dari hasil estimasi regresi diperoleh informasi nilai konstanta sebesar 6184.4, dan nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen adalah:

1. Koefisien regresi untuk tingkat pendidikan (X1) adalah 518.9
2. Koefisien regresi untuk upah (X2) adalah 0.004
3. Koefisien regresi untuk usia (X3) adalah 328.9
4. Koefisien regresi untuk masa kerja (X4) adalah 205.2 Maka dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 6184.4 + 518.9 X_1 + 0.004 X_2 + 328.9 X_3 + 205.2 X_4$$

Interpretasi persamaan regresi dari hasil estimasi regresi linier berganda akan dijabarkan berdasarkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya sebagai berikut :

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Produktivitas (Y)

Dari hasil persamaan regresi, diketahui nilai Prob variabel tingkat pendidikan sebesar 0,0617 sehingga variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan pada derajat signifikansi 0,05. Selain itu diketahui koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh tingkat pendidikan adalah 518.9 dan tingkat pendidikan memiliki arah pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya pendidikan tidak mempengaruhi secara signifikan tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Dengan jenis pekerjaan pelinting rokok, pendidikan formal bukanlah syarat utama dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Herawati dan Sasana (2013:6), bahwa dalam bidang pekerjaan tertentu, termasuk jenis pekerjaan pelinting rokok, produktivitas diukur berdasarkan banyaknya jumlah lintingan yang dihasilkan dalam waktu tertentu, maka kuncinya adalah kecepatan dalam bekerja. Kecepatan ini pada umumnya didapatkan dari pengalaman kerja, bukan pendidikan formal.

Pengaruh Upah (X2) terhadap Produktivitas (Y)

Dari hasil persamaan regresi, diketahui nilai Prob variabel tingkat upah sebesar 0,0016 sehingga variabel tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada derajat signifikansi 0,05. Selain itu diketahui koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh tingkat upah adalah 0,004 dan tingkat upah memiliki arah pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi upah yang diperoleh maka semakin tinggi pula semangat untuk bekerja dan hasilnya produktivitas tenaga kerja tersebut juga meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat Maulel (1993:85) bahwa pemberian upah yang memuaskan akan membantu organisasi menghasilkan, memelihara dan selalu memperkerjakan tenaga kerja yang produktif.

Pengaruh Usia (X3) terhadap Produktivitas (Y)

Dari hasil persamaan regresi, diketahui nilai Prob variabel usia sebesar 0,0020 sehingga variabel usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada derajat signifikansi 0,05. Selain itu diketahui koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh usia adalah 328,98 dan variabel usia memiliki arah pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau tua usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun dan sebaliknya semakin rendah usia dari tenaga kerja maka semakin tinggi produktivitas dari tenaga kerja yang bekerja pada industri rokok di Industri Rokok Bobbin Jember. Pada perusahaan rokok usia produktif berada pada rentang usia 30 tahun, pada usia tersebut tenaga kerja sudah mampu memproduksi linting rokok sesuai standart perusahaan begitupula dengan jumlah dan kualitas sudah baik. Namun

yang perlu diingat adalah produktivitas juga akan menurun setelah batas usia tertentu, sesuai dengan the law of diminishing return. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang menurun. Karena pada usia tua tenaga maupun fisik tenaga kerja cenderung menurun. Tenaga kerja yang bekerja pada industri rokok di Industri Rokok Bobbin Jember rata-rata berusia 20-30 tahun.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Wirosuhardjo (1996:302) yang menyatakan bahwa tingkat usia dari tenaga kerja itu berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang karena pada saat tingkat umur masih produktif berpengaruh terhadap kemampuan fisik dari tenaga kerja. Pengalaman kerja dan kematangan cara berpikir pekerja yang lebih tua cenderung produktivitasnya lebih tinggi bila dibandingkan pekerja yang lebih muda usianya, sebagaimana pendapat dari Simanjuntak (1998:39) yang menyatakan semakin bertambah usia seseorang dalam hal tenaga kerja, maka tanggung jawab terhadap keluarganya semakin besar terutama bagi yang sudah berkeluarga.

Pengaruh Masa Kerja (X4) terhadap Produktivitas (Y)

Dari hasil persamaan regresi, diketahui nilai Prob variabel masa kerja sebesar 0,0282 sehingga variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada derajat signifikansi 0,05. Selain itu diketahui koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh masa kerja adalah 205,22 dan masa kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Masa kerja dan pengalaman yang lebih banyak, memungkinkan seorang tenaga kerja akan lebih produktif jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang relatif baru. Dalam memproduksi linting rokok di Industri Rokok Bobbin Jember, dimana menggunakan alat manual seperti yang jauh terkesan dari pembaharuan teknologi. Jadi lama bekerja dari tenaga kerja sangat berpengaruh dalam melakukan kegiatan pekerjaan memproduksi linting rokok. Selain dari lama bekerja juga bisa dilihat dari keterampilan dari tenaga kerja. Karena keterampilan merupakan faktor pendukung dalam berkreaitifitas bekerja. Para tenaga kerja yang sudah lama bekerja pada industri rokok sudah menguasai dengan detail mengenai tata cara dalam membuat linting rokok dan juga segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan teori produktivitas dari (Simanjuntak, 1998:74), lama bekerja merupakan jumlah waktu yang dicurahkan dalam pekerjaan sehari-hari. Lama bekerja dapat meningkatkan keterampilan baik secara horizontal maupun vertikal. Untuk meningkatkan secara horizontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui. Peningkatan yang dilakukan secara vertikal berarti memperdalam mengenai suatu bidang tertentu. Bila latihan seperti itu dilakukan dengan penggunaannya dalam pekerjaan sehari-hari maka dapat dijelaskan bahwa tingkat produktivitas seseorang juga berbanding lurus dengan jumlah dan lamanya lama bekerja yang diperoleh.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel apa sajakah yang mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel pendidikan, upah, usia, dan masa kerja, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja. Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel independen terhadap produktivitas kerja dilakukan pengujian dengan F-test. Dari hasil analisis regresi

linier berganda diperoleh nilai Prob F sebesar 0,0000. yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara serempak (simultan) variabel bebas terhadap variabel produktivitas kerja dapat diterima.

2. Variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan pada derajat signifikansi 0,05. Selain itu diketahui koefisien regresi dan tingkat pendidikan memiliki arah pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Variabel tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada derajat signifikansi 0,05. Selain itu diketahui koefisien regresi yang menunjukkan tingkat upah memiliki arah pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.
4. Variabel usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada derajat signifikansi 0,05. Selain itu diketahui koefisien regresi yang menunjukkan arah pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.
5. Variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada derajat signifikansi 0,05. Selain itu diketahui koefisien regresi masa kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja.
6. Variabel yang berpengaruh secara dominan dilihat dari besarnya koefisien regresi adalah variabel pendidikan dengan hasil 518.9 tambahan unit rokok dengan naiknya 1 tingkat pendidikan.
7. Tenaga kerja pada bagian pelinting rokok yang paling dominan dan produktif dalam data adalah pendidikan. Dalam dunia nyata melinting rokok yang dibutuhkan adalah keterampilan pada tenaga kerja tersebut, maka yang mempengaruhi produktivitas dalam hal ini adalah keterampilan.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang mempunyai pengaruh dominan dari semua variabel bebas adalah tingkat upah terhadap produktivitas kerja, sehingga saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Sebaiknya mungkin perusahaan selalu mengkondisikan keadaan interen dengan keadaan di luar perusahaan, seperti memberikan tingkat upah yang sesuai dengan standart tingkat Upah Minimum Regional kota Jember. Karena sampai penelitian ini dilakukan tingkat upah yang diberikan perusahaan masih jauh dibawah ketentuan. Diharapkan dengan adanya peningkatan tingkat upah akan dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja dan kedua belah pihak akan mendapat keuntungan.
2. Untuk tenaga kerja yang mempunyai masa kerja lama dan memiliki produktivitas yang tinggi sebaiknya ada penghormatan atau balas jasa yang lebih, supaya tenaga kerja tersebut tetap mempertahankan produktivitasnya.
3. Sedangkan untuk tenaga kerja yang telah berusia lebih dari 45 tahun sebaiknya perusahaan membuat aturan mengenai pemberhentian kerja yang lebih baik, mengingat kondisi fisik yang tidak memungkinkan dan lebih baik mencari tenaga kerja yang lebih muda karena produktivitasnya juga lebih meskipun harus memberikan pelatihan kerja terlebih dahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, MT. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Amstrong, Michael, dan Helen Murlis. 1994. *Reward Management Handbook of Remuneration Strategy & Practice third edition*. Engelwood Cliffs: Prentice – Hall, Inc.
- Arfida, BR, MS. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Benita, RA. 2003. *Identifikasi Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja sebagai Upaya Peningkatan Pendapatan Nusantara X / Tenaga Kerja Study kasus karyawan PKWT bag pengolahan PTP persero PG, Toelangan sidoarjo*, Skripsi. Fak Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Dajan, Anto. 1996. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 2. Edisi Kedelapan belas. Jakarta: LP3ES. Fakultas Psikologi. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Airlangga.
- Dyah, Ayu. 2013. *Studi Proses Pengolahan Cerutu di Koperasi Karyawan Ptpn X (Persero) Candijati Arjasa Jember* Skripsi. Universitas Jember. Jember.
- Fennema, O.R. 1996. *Food Chemistry*. Cetakan III. New York: University of Wisconsin Madison.
- Ghaffar, M. 2012. *Pencoklatan Enzimatis* <http://muftimedia.files.wordpress.com/2012/08/browning-enzimatis.docx>. Diakses pada 7 Oktober 2017.
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gilarso, T. 2003. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Kanisius.
- Gujarati, Damodar N. 1978. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Godam. 2006. Fungsi Manajemen: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian – Belajar di Internet Ilmu Teori Ekonomi Manajemen. Tata-niagaOnline. http://organisasi.org/fungsi_manajemen_perencanaan_pengorganisasian_pengarahan_pengendalian_belajar_di_internet_ilmu_teoriekonomi_manajemen. Diakses tanggal 7 Oktober 2017.
- Hastuti, Tuti. 2003. *Analisis Faktor-Faktor Stres Karyawan*, Tesis, Malang Pascasarjana, Universitas Brawijaya.
- Herawati, Nur dan Hadi Sasana. 2013. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal*. Diponegoro Journal of Economics. Volume 2, Nomor 4, halaman 1-8.
- Makfoeld, Djarir DKK. 2002. *Kamus Istilah Pangan dan Nutrisi*. Yogyakarta: Kaninus.

- Mankiw, N, Gregory. 2000. *Teori Makro Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke empat*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2 Cetakan Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maulel, Mulyono. 1993. *Penerapan Produktifitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Moekijat. 1993. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE, YKPN.
- Mulyadi, S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murdifin, Haming. 2001. *Poke Yoke : Metode Untuk Meningkatkan Mutu Jasa Yang Diserahkan Kepada Konsumen Usahawan*. Jakarta.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: FEUI (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia).
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Standar Nasional Indonesia. SNI 01-0611-19893.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.
- Sukirno, Sadono. 1995. *Penganta Ekonomi Micro Ekonomi*. Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulistyowati. 2001. *Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Study Pada Karyawan Pabrikasi P.T.P.G Krebet Baru Bululawang)*. Skripsi. Fak Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Susilowati. 2008. *Analisis Faktor Risiko Ambang Pendengaran Pada Karyawan di Bagian PQ - 1 PT. Tanjung Kreasiparquet Industri Temanggung*. Master thesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Syarif, Rusli. 1991. *Produktivitas*. Bandung. Aksara.
- Todaro, M.P. dan Smith, S.C. 2006. *Pembangunan Ekonomi. Jilid I Edisi Kesembilan. Haris Munandar (penerjemah)*. Jakarta: Erlangga.
- Wirosuhardjo. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rineke Cipta.