

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKSI PADA TENAGA KERJA
(Studi Kasus CV. Mukkadimah Agro Medica
Desa Sawahan Kecamatan Turen Kabupaten Malang)**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**Syaiful Rizal Ramadhan
0610210120**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2013**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKSI PADA TENAGA KERJA (Studi Kasus CV. Mukkadimah Agro Medica Desa Sawahan Kecamatan Turen Kabupaten Malang)

Yang disusun oleh :

Nama : Syaiful Rizal Ramadhan

NIM : 0610210120

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 4 Juni 2013

Malang, 4 Juni 2013

Dosen Pembimbing,

Dr. SUSILO, SE., MS.

NIP. 19601030 198601 1 001

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKSI PADA TENAGA KERJA (Studi Kasus CV. Mukkadimah Agro Medica Desa Sawahan Kecamatan Turen

Kabupaten Malang)

Syaiful Rizal Ramadhan

Dr. Susilo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Brawijaya

Email : rizalramadhan@yahoo.com

ABSTRAK

Proses produksi dapat diartikan sebagai cara, metode dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan-bahan dan dana) yang ada. Dalam industri modern saat ini (yang berada dalam persaingan global yang amat kompetitif), aktivitas bukan hanya sekedar dipandang sebagai kegiatan mentransformasikan input menjadi output, tetapi dipandang sebagai penciptaan nilai tambah, dimana setiap aktivitas dalam proses produksi harus memberikan nilai tambah. Pemahaman terhadap nilai tambah ini penting agar setiap aktivitas produksi dapat menghindari pemborosan. Menurut Gaspersz (1997:167), pemahaman terhadap konsep nilai tambah dan pemborosan adalah sangat penting dalam proses produksi, agar efisiensi yang merupakan tujuan utama dari setiap aktivitas berproduksi dapat tercapai dan dipahami secara rasional oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan demikian, produksi dapat dikatakan sebagai suatu aktivitas dalam perusahaan industri berupa penciptaan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dari input menjadi output secara efektif dan efisien.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Jam kerja adalah waktu yang diberikan suatu perusahaan untuk tenaga kerja yang dipekerjakan agar berproduksi. Jam kerja yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat berproduksi dengan maksimal namun tidak mengabaikan kemampuan dari tenaga kerja. Di perusahaan ini jam kerja yang diberlakukan adalah selama 8 jam per hari. Namun untuk memenuhi target produksi per hari perusahaan ini juga menerapkan jam lembur untuk tenaga kerja yang berkenan melakukan lembur. Tentu tenaga kerja yang melakukan lembur ini akan mendapat tambahan upah yang sesuai dengan tambahan waktu lembur yang dilakukan.

Upah adalah harga untuk balas jasa yang diberikan seseorang kepada orang lain. Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Dari pengertian ini menunjukkan bahwa keberadaan upah di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja dan menjadi hal yang sangat penting. Karena menjadi faktor yang terkait untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Jika perusahaan memberikan upah yang tidak sesuai dengan kinerja dari karyawannya maka hal ini tidak dapat dipertanggung jawabkan, baik secara kemanusiaan maupun kelangsungan perusahaan.

Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. Usia bagi tenaga kerja di perusahaan ini berada diantara 20 hingga 40 tahun. Usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja.

Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat variabel upah, jam kerja, dan usia, berpengaruh terhadap produksi pada tenaga kerja pada CV. Mukaddimah Argo Medica Desa Sawahan Kecamatan Turen Kabupaten Malang dan variabel apakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produksi pada tenaga kerja pada CV. Mukkadimah Agro Medica Desa Sawahan Kabupaten Malang.

Kata Kunci: *Produksi, Tenaga Kerja, Upah, Jam Kerja, Usia, Regresi linier*

A. PENDAHULUAN

Di Indonesia sektor pertanian masih menjadi andalan utama dalam perekonomian nasional. Hal ini terlihat sekitar 50 persen penduduk Indonesia menggantungkan hidupnya dari sektor pertanian yang memberikan kontribusi besar terhadap pendapatan nasional. Dalam alokasi anggaran pembangunan sektor pertanian lebih diutamakan, akan tetapi dalam proses pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan peranan sektor pertanian semakin merosot baik dari produksi maupun kesempatan kerja.

Perekonomian Indonesia berangkat dari sektor pertanian (agraris) yang selanjutnya menuju ke kegiatan sektor industri. Pergeseran ini tidak dapat dihindari karena kegiatan sektor industri makin kuat, sedangkan sektor pertanian makin kurang menjanjikan, meskipun peningkatan produksi pangan masih mendapatkan perhatian yang sangat besar. Adanya perubahan proporsi penurunan penduduk yang bekerja di sektor pertanian di satu sisi, dan peningkatan produksi di sisi lain, dapat diartikan sebagai perubahan struktur tenaga kerja di Indonesia. Di Kabupaten Malang dapat dilihat proporsi penduduk yang bekerja di sektor pertanian masih cukup tinggi jika dibandingkan tenaga kerja di sektor-sektor yang lain (lihat tabel 1)

Tabel 1 Penduduk Usia 10 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Utama di Kabupaten Malang Tahun 2004-2008

NO.	Lapangan Usaha Utama	Jumlah Tenaga Kerja				
		2004	2005	2006	2007	2008
1	Perdagangan, hotel, dan restoran	109.639	106.528	104.148	123.974	127.001
2	Jasa-jasa	64.679	80.059	97.338	108.226	122.928
3	Bangunan	23.014	24.432	21.594	1.657	22.630
4	Industri Pengolahan	69.133	70.029	51.408	69.512	55.397
5	Keuangan, persewaan, jasa pelayanan	10.188	13.429	16.104	15.397	16.549
6	Pertanian	13.190	7.122	8.310	6.595	15.936
7	Pengangkutan komunikasi	26.191	32.434	18.594	17.975	14.720
8	Listrik, gas, air bersih	1.698	1.168	2.196	2.018	2.881
9	Pertambangan	566	584	366	1.263	1.600

Sumber: Balai Penelitian Statistik (BPS) Kabupaten Malang

Berdasarkan tabel 1 Penduduk Usia 10 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Utama di Kabupaten Malang tahun 2004-2008, penambahan tenaga kerja setiap tahunnya mengalami kenaikan. Tabel 1 juga menunjukkan sektor-sektor lapangan usaha yang nantinya membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar, sehingga di harapkan masyarakat yang masih berstatus pengangguran bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing, serta nantinya dapat juga menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah untuk menambah lapangan kerjadi setiap sektor yang ada di Kabupaten Malang. Jumlah penduduk Kabupaten Malang yang terus meningkat menjadikan banyaknya jumlah angkatan kerja yang bekerja dan angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan.

Desa Sawahan yang terletak di bagian selatan Kabupaten Malang, sebagian besar penduduknya bekerja di bidang pertanian. Fakta sebagian besar penduduk Desa Sawahan bekerja di bidang pertanian dalam kurun waktu yang relatif lama tidak dapat menjadi suatu acuan dalam mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja di Desa Sawahan. Hal ini dibuktikan dengan adanya penurunan hasil pertanian yang cukup signifikan tiap tahunnya pada Desa Sawahan tersebut.

CV. Mukaddimah Agromedica (CV. MAM) sebagai perusahaan agribisnis yang terletak di Desa Sawahan memiliki peran yang penting untuk mengatasi masalah pertanian. Salah satu masalah yang muncul adalah terjadinya penurunan hasil pertanian di Desa Sawahan tempat CV. MAM mengolah hasil pertaniannya, termasuk di dalamnya adalah faktor-faktor produksi. Dalam ilmu ekonomi, faktor produksi adalah sumber daya yang digunakan dalam sebuah proses produksi

barang dan jasa. Pada umumnya, faktor produksi dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu tenaga kerja, tanah dan sumber daya alam lainnya, modal, serta pengusaha (Garry dan Waykoff, 13-14).

Dalam suatu perusahaan setiap usaha yang dilakukan pasti mempunyai tujuan, yaitu tujuan teknis dan tujuan ekonomis. Adapun tujuan teknis perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat menghasilkan barang yang sesuai dengan selera konsumen dan juga memenuhi kebutuhan dari konsumen, sedangkan tujuan ekonomis adalah bagaimana perusahaan dapat menghasilkan laba atau keuntungan semaksimal mungkin dengan modal atau sumber daya yang ada. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, baik secara individu maupun secara kelompok. Ditangan mereka inilah kelangsungan aktivitas perusahaan bergantung. Sekalipun organisasi atau perusahaan mempunyai sumber daya yang melimpah baik bahan mentah, modal maupun teknologi, akan tetapi jika hal itu tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, maka tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya sulit untuk dicapai. Mereka adalah salah satu faktor produksi yang merupakan penggerak utama jalannya proses produksi, apalagi pada saat ini dunia usaha telah berkembang dengan pesatnya ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan baru yang didirikan sehingga mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Faktor upah merupakan faktor yang dominan mempengaruhi, maka perusahaan perlu menetapkan kebijaksanaan tentang upah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya.

B. TELAAH PUSTAKA

Definisi Produksi

Menurut Assauri (2008:105), proses produksi dapat diartikan sebagai cara, metode dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan-bahan dan dana) yang ada. Dalam industri modern saat ini (yang berada dalam persaingan global yang amat kompetitif), aktivitas bukan hanya sekedar dipandang sebagai kegiatan mentransformasikan input menjadi output, tetapi dipandang sebagai penciptaan nilai tambah, dimana setiap aktivitas dalam proses produksi harus memberikan nilai tambah. Pemahaman terhadap nilai tambah ini penting agar setiap aktivitas produksi dapat menghindari pemborosan.

Menurut Gaspersz (1997:167), pemahaman terhadap konsep nilai tambah dan pemborosan adalah sangat penting dalam proses produksi, agar efisiensi yang merupakan tujuan utama dari setiap aktivitas berproduksi dapat tercapai dan dipahami secara rasional oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan demikian, produksi dapat dikatakan sebagai suatu aktivitas dalam perusahaan industri berupa penciptaan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dari input menjadi output secara efektif dan efisien.

Jenis-jenis Proses Produksi

Menurut Assauri (2008: 184) proses produksi dapat dibedakan atas :

1. Proses produksi yang terputus-putus (*intermittent process*)
Perencanaan produksi dalam perusahaan pabrik yang mempunyai proses produksi yang terputus-putus, dilakukan berdasarkan jumlah pesanan (order) yang diterima. Oleh karena kegiatan produksi yang dilakukan berdasarkan pesanan (order), maka jumlah produknya biasanya sedikit atau relatif kecil, sehingga perencanaan produksi yang dibuat semaksimal mungkin tidak berdasarkan ramalan penjualan (sales forecasting), tetapi terutama didasarkan atas pesanan yang masuk. Perencanaan produksi dibuat untuk menentukan kegiatan produksi yang perlu dilakukan bagi pengerjaan setiap pesanan yang masuk. Ramalan penjualan ini membantu untuk dapat memperkirakan order yang akan diterima, sehingga dapat diperkirakan dan ditentukan bagaimana mesin dan peralatan yang ada agar mendekati optimum pada masa yang akan datang, dan tindakan-tindakan apa yang perlu diambil untuk menutupi kekurangan-kekurangan yang mungkin terdapat. Perencanaan produksi yang disusun haruslah fleksibel, supaya peralatan produksi dapat dipergunakan secara optimal.
2. Proses produksi yang terus-menerus (*continuous process*)
Perencanaan produksi pada perusahaan yang mempunyai proses produksi yang terus menerus, dilakukan berdasarkan ramalan penjualan. Hal ini karena kegiatan produksi tidak dilakukan berdasarkan pesanan akan tetapi untuk memenuhi pasar dan jumlah yang besar serta berulang-ulang dan telah mempunyai rancangan selama jangka waktu tertentu

Pengertian dan Fungsi Pengawasan Proses Produksi

Setelah sistem produksi dipersiapkan oleh perusahaan dengan baik, maka langkah berikutnya yang dilaksanakan perusahaan adalah melakukan kegiatan proses produksi. Kegiatan proses produksi ini merupakan aktivitas terpenting bagi perusahaan pada umumnya tentang bagaimana bahan baku (input) yang ada diproses menghasilkan produk (output) dengan spesifikasi tertentu sehingga mampu menambah faedah nilai suatu barang secara efektif dan efisien. Namun demikian, sistem produksi yang baik belum tentu menghasilkan pelaksanaan proses produksi yang baik pula apabila tidak diikuti dengan pengawasan atau pengendalian proses produksi yang memadai. Artinya, dengan adanya sistem produksi yang baik serta diikuti dengan pengawasan atau pengendalian proses yang tepat, maka kelancaran pelaksanaan proses produksi dalam perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Assauri (2008:173) pengawasan adalah kegiatan pemeriksaan dan pengendalian atas kegiatan yang telah dan sedang dilakukan, agar-agar kegiatan tersebut dapat sesuai dengan apa yang diharapkan atau direncanakan. Agar pelaksanaan pengendalian proses produksi dapat dilaksanakan dengan baik, maka yang perlu diketahui terlebih dahulu adalah tentang fungsi pengendalian proses produksi itu sendiri. Menurut Ahyari (1996:4) yang dimaksud dengan fungsi pengendalian proses produksi adalah perencanaan, penentuan urutan kerja, penentuan waktu kerja, pemberian perintah kerja dan tindak lanjut dalam pelaksanaan proses produksi. Menurut Assauri (2008: 209) untuk dapat melakukan pengawasan dengan sempurna dan efektif, maka pengawasan produksi yang dilakukan hendaknya mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. *Routing*

Routing adalah fungsi menentukan dan mengatur urutan kegiatan pengerjaan yang logis, sistematis dan ekonomis melalui urutan mana bahan-bahan dipersiapkan untuk diproses menjadi barang jadi. *Routing* merupakan fungsi teknis pertama dalam pengawasan produksi, yang menentukan dan mengatur urutan yang harus dilalui dalam suatu seri pekerjaan serta fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk tiap-tiap operasi pekerjaan.

2. *Loading dan Scheduling*

Loading merupakan penentuan dan pengaturan muatan pekerjaan (*work load*) pada masing-masing pusat pekerjaan (*work centre*) sehingga dapat ditentukan berapa lama waktu yang diperlukan pada setiap operasi tanpa adanya penundaan atau kelambatan waktu (*time delay*). Sedangkan *scheduling* merupakan pengoordinasian tentang waktu dalam kegiatan berproduksi, sehingga dapat diadakan pengalokasian bahan-bahan baku dan bahan-bahan pembantu, serta perlengkapan kepada fasilitas-fasilitas atau bagian-bagian pengolahan dalam pabrik pada waktu yang telah ditentukan.

3. *Dispatching*

Dispatching meliputi pelaksanaan dari semua rencana dan pengaturan dalam bidang *routing* dan *scheduling*. Sebagian besar kegiatan dalam *dispatching* ini terdiri dari penyampaian perintah kepada bagian pengolahan, yang dilakukan sesuai dengan skedul dan urutan pekerjaan yang telah ditentukan.

4. *Follow-up*

Follow-up merupakan fungsi penelitian dan pengecekan terhadap semua aspek yang mempengaruhi kelancaran kegiatan pengerjaan atau produksi. *Follow-up* mencakup usaha-usaha untuk mendapatkan bahan baku yang tidak tersedia tetapi dibutuhkan.

Efisien Produksi

Efisiensi adalah pemanfaatan *input* yang sekecil-kecilnya untuk mendapatkan jumlah produksi yang semaksimal mungkin tanpa mengesampingkan kualitas dari produk yang dihasilkan. Dengan fungsi produksi Cobb-Douglas.

$$\text{Indeks efisien} = e^{ax}$$

$$e = 2,71828$$

a = koefisien intersep persamaan regresi

Indeks efisiensi didapat dari perhitungan, dengan semakin tinggi indeks efisiensi produksi berarti proses transformasi *input* menjadi *output* menjadi semakin efisien. Selain indeks efisiensi, rasio efisiensi juga akan didapat juga dapat diperoleh dari perhitungan. Rasio efisien menunjukkan perbandingan kemampuan menghasilkan *output* dengan memakai *input* yang tersedia. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dua dimensi yaitu, dimensi individu dan dimensi pengorganisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-

karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi pengorganisasian melihat produktivitas dalam hubungan teknis antara *input* dan *output*. Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Dari kedua pengertian tersebut produktivitas mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara nyata sulit untuk diterapkan. Kesulitan ini dikarenakan, *pertama* karakteristik kepribadian dari setiap individu yang bersifat kompleks. Dan yang *kedua* disebabkan masukan dari sumber daya yang bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda. Semua perbedaan yang terjadi tersebut menyebabkan konsep produktivitas tersebut sulit untuk diterapkan secara nyata dan tepat. Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yang diklasifikasikan, *pertama* faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung, dan *kedua* faktor yang berpengaruh tidak langsung.

Produktivitas

Produktivitas merupakan sekumpulan atau rasio antara hasil dari suatu kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tertentu (*input*) (Kusriyanto, 1984, hal.1). Hasil (*input*) bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), *market share*, dan kerusakan (*defects*) (Gomes, 1995, hal.157). Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu menghasilkan *output* secara maksimal dengan menggunakan *input* yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002, hal.2). Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain *pertama*, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa, *kedua*, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kusriyanto, 1993, hal.1).

Menurut Anoraga dan Suyati, (1995, hal.119-121) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Tinjauan Teori Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Kusriyanto, 1986:2). Menurut Hasibuan (1996:126) Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Adapun pengertian produktivitas menurut Cobb-Douglas, yaitu dengan menunjukkan rasio *output* terhadap *input*. *Input* dapat mencakup biaya produksi dan peralatan. Sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, *market share*, dan kerusakan. Produktivitas tidak sama dengan produksi, tetapi produksi merupakan komponen dari usaha produktivitas. Pada hakekatnya produktivitas kerja akan banyak dipengaruhi oleh dua faktor (Wignjosoebroto, 2003):

1. Faktor teknis, yaitu berhubungan dengan pemakai dan penerapan fasilitas produksi secara lebih baik, penerapan metode kerja yang lebih efektif serta efisien dan penggunaan *input* yang lebih ekonomis.
2. Faktor manusia, yaitu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Di sini hal pokok penentu adalah motivasi kerja yang memerlukan pendorong ke arah kemajuan dan peningkatan prestasi kerja seseorang.

Sebelum melakukan pengukuran produktivitas pada semua sistem, terlebih dahulu harus dirumuskan secara jelas *output* apa saja yang diharapkan dari sistem itu dan sumber daya (*input*) apa saja yang akan digunakan dalam proses sistem tersebut untuk menghasilkan *output*, yang memiliki artian *output* dihasilkan dari *output* produksi perusahaan, sedangkan *input* terdiri dari tenaga kerja disertai dengan teknologi dan riset yang terus berkembang. Salah satu model pengukuran produktivitas yang sering digunakan adalah pengukuran berdasarkan pendekatan fungsi produksi Cobb-Douglas, yaitu suatu fungsi atau persamaan yang melibatkan dua variabel atau lebih, variabel yang satu disebut variabel *independent* (Y) dan yang lain disebut variabel *dependent* (X). Kelebihan dari fungsi produksi Cobb-Douglas:

Bentuk fungsi produksi Cobb-Douglas bersifat sederhana dan mudah penerapannya.

1. Fungsi produksi Cobb-Douglas mampu menggambarkan keadaan skala hasil (*return to scale*), apakah sedang meningkat, tetap atau menurun.
2. Koefisien-koefisien fungsi produksi Cobb-Douglas secara langsung menggambarkan elastisitas produksi dari setiap *input* yang digunakan dan dipertimbangkan untuk dikaji dalam fungsi produksi Cobb-Douglas itu, yaitu hubungan antara Sumber Daya Manusia yang di berdayakan dengan pelatihan dalam menguasai teknologi industri.
3. Koefisien intersep dari fungsi produksi Cobb-Douglas merupakan indeks efisiensi produksi yang secara langsung menggambarkan efisiensi penggunaan *input* dalam menghasilkan *output* dari sistem produksi yang dikaji.

Kekurangan dari fungsi produksi Cobb-Douglas:

1. Spesifikasi variabel yang keliru akan menghasilkan elastisitas produksi yang negatif atau nilainya terlalu besar atau terlalu kecil.
2. Kesalahan pengukuran variabel ini terletak pada validitas data, apakah data yang dipakai sudah benar, terlalu ekstrim ke atas atau sebaliknya. Kesalahan pengukuran ini akan menyebabkan besaran elastisitas menjadi terlalu tinggi atau terlalu rendah.
3. Dalam praktek, faktor manajemen merupakan faktor yang juga penting untuk meningkatkan produksi, tetapi variabel ini kadang-kadang terlalu sulit diukur dan dipakai dalam variabel *independent* dalam pendugaan fungsi produksi Cobb-Douglas.

Berikut ini adalah bentuk umum fungsi produksi Cobb-Douglas:

$$Q = \delta \cdot I^{\alpha}$$

Keterangan: Q = *Output*

I = Jenis *input* yang digunakan dalam proses produksi dan dipertimbangkan untuk dikaji

δ = Indeks efisiensi penggunaan *input* dalam menghasilkan *output*

α = Elastisitas produksi dari *input* yang digunakan

Berdasarkan persamaan fungsi produksi Cobb-Douglas, terdapat tiga situasi yang mungkin dalam tingkat pengembalian terhadap skala Browning, 1989.

1. Jika kenaikan yang proporsional dalam semua *inputs* sama dengan kenaikan yang proporsional dalam *output* ($\epsilon_p = 1$), maka tingkat pengembalian terhadap skala konstan (*constant returns to scale*).
2. Jika kenaikan yang proporsional dalam *output* kemungkinan lebih besar daripada kenaikan dalam *input* ($\epsilon_p > 1$), maka tingkat pengembalian terhadap skala meningkat (*increasing returns to scale*).
3. Jika kenaikan *output* lebih kecil dari proporsi kenaikan *input* ($\epsilon_p < 1$), maka tingkat pengembalian terhadap skala menurun (*decreasing returns to scale*)

Pengertian teknis operasional mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu:

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi, seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia itu sendiri. Produktivitas masing-masing faktor produksi tersebut dapat dilakukan baik secara bersama-sama maupun secara berdiri sendiri. Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

- (1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, antara lain: pendidikan, latihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan fisik.
- (2) Sarana pendukung, antara lain: keselamatan dan kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi (lingkungan kerja) serta upah, jaminan sosial, keamanan (kesejahteraan).
- (3) Supra sarana, antara lain: kebijaksanaan pemerintah, hubungan industrial dan manajemen (Simanjuntak, 1998).

Menurut Sinungan (1987), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil pengeluaran dan pemasukan, atau masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

$$\text{Produktivitas} = \text{output} / \text{input}$$

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “ Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang ”.

Greenberg dalam Sinungan (1987), mendefinisikan produktivitas sebagai:

Perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai:

- a. Perbandingan ukuran harga dibagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah penggunaan waktu.

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi:

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja
- 4) Tingkat absensi

Devinisi Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. Di Indonesia tenaga kerja meliputi seluruh penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain.

Angkatan Kerja

Pada dasarnya penduduk dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu penduduk yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja dan penduduk bukan angkatan kerja. Kelompok angkatan kerja meliputi golongan yang bekerja dan golongan yang mencari kerja. Sedangkan

kelompok bukan angkatan kerja meliputi golongan yang melakukan kegiatan bersekolah, yaitu mereka yang kegiatannya hanya dan terutama bersekolah, mengurus rumah tangga, yaitu mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah dan kegiatan lain yang tidak aktif secara ekonomi seperti penerima pendapatan berupa pensiun dan mereka yang menggantungkan hidupnya pada orang lain (Simanjuntak, 1995).

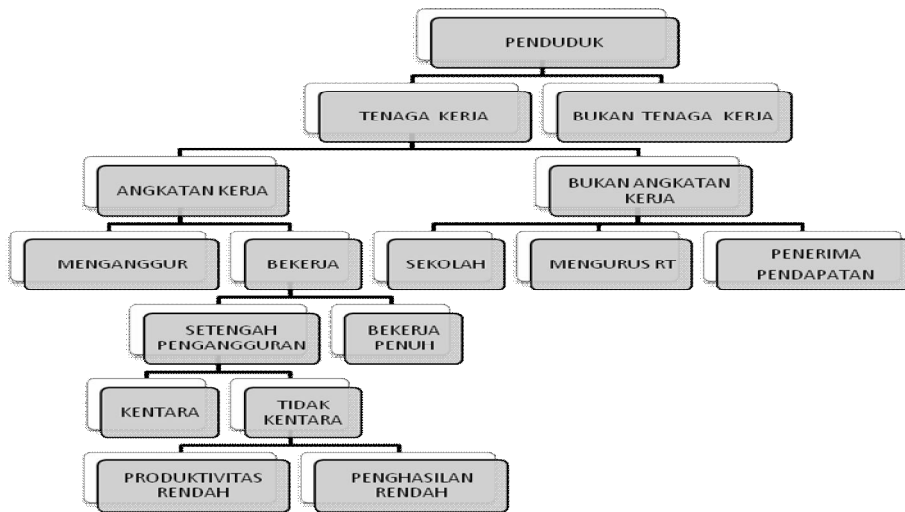
Dengan demikian peningkatan tenaga kerja dan angkatan kerja sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan penduduk. Hal ini dikarenakan dengan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi maka akan memacu besarnya penduduk usia muda yang pada akhirnya akan meningkatkan jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja.

Tenaga Kerja, Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Di Indonesia pengertian tenaga kerja atau *manpower* mulai sering dipergunakan. Simanjuntak (1998) mengatakan bahwa Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir, walaupun sedang tidak bekerja mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur. Di setiap negara memberikan batasan umur yang berbeda. Misalnya, India menggunakan batasan umur 14 sampai 60 tahun. Jadi tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 14 sampai 60 tahun. Sedangkan orang yang berumur dibawah 14 tahun atau diatas 60 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja. Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* terdiri dari (1) golongan yang bekerja, (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering juga dinamakan *potensial labor force*. Untuk lebih jelasnya pada gambar 2.1 di bawah ini akan diterangkan mengenai komposisi penduduk dan tenaga kerja.

Gambar 1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Sumber : Payaman J. Simanjuntak, Jakarta, 1998, hal 15.

Tenaga Kerja Sebagai Faktor Produksi

Perencanaan tenaga kerja merupakan bagian terpenting dari perencanaan pembangunan. Rencana pembangunan memuat berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai. Perencanaan tenaga kerja memuat pemikiran permintaan atau kebutuhan dan penawaran atau penyediaan tenaga kerja, serta kebijakan maupun program ketenagakerjaan yang diperlukan dalam rangka menunjang keberhasilan pelaksanaan pembangunan. Perencanaan tenaga

kerja dapat dilakukan pada tahap perusahaan, lembaga pemerintah atau unit organisasi swasta lainnya. Perencanaan tenaga kerja seperti ini disebut perencanaan tenaga kerja mikro. Pemerintah juga membuat perencanaan tenaga kerja dalam cakupan tertentu maupun secara nasional. Jenis perencanaan tenaga kerja ini dikenal sebagai perencanaan tenaga makro, nasional atau perencanaan tenaga kerja regional.

Sistem perencanaan tenaga kerja menunjukkan kedudukan perencanaan tenaga kerja dalam kerangka perencanaan kerangka perencanan pembangunan secara keseluruhan. Perencanaan pembangunan yang disertai dengan data-data kependudukan dan informasi pasar kerja merupakan masukan utama dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja. Hasil perencanaan tenaga kerja adalah berupa rencana tenaga kerja. Dalam sistem perencanaan pembangunan yang melihat perencanaan tenaga kerja sebagai bagian penting dari perencanaan pembangunan, maka proses perencanaan tenaga kerja akan melibatkan instansi. Proses perencanaan tenaga kerja itu sendiri menunjukkan langkah-langkah yang perlu ditempuh dalam pelaksanaan tenaga kerja.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa (Simanjuntak, 1998). Pengertian kedua dari sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Kemampuan untuk bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kemampuan kerja secara fisik diukur dengan usia kelompok penduduk yang termasuk dalam usia kerja disebut tenaga kerja atau *manpower*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*) (Simanjuntak, 1998).

Produktivitas kerja merupakan acuan pokok bagi pihak perusahaan dalam menentukan upah tenaga kerjanya. Peningkatan produktivitas faktor manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan faktor-faktor produksi yang lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi tiga golongan (Simanjuntak, 1988):

1. Kualitas dan kemampuan fisik tenaga kerja, meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, etos kerja, dan mental.
2. Sarana pendukung, meliputi lingkungan kerja (teknologi, cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, dan suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri), serta kesejahteraan karyawan yang terjamin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra sarana, meliputi kebijakan pemerintah, hubungan industrial dan manajemen.
4. Tenaga kerja atau *men power* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (Simanjuntak, 1998).
 - a) Angkatan kerja atau *labour force* sendiri terdiri dari:
 1. Golongan yang bekerja
 2. Golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan
 - b) Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:
 1. Golongan yang bersekolah
 2. Pengurus rumah tangga
 3. Golongan lain atau penerima pendapatan

Definisi tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 10 tahun atau lebih yang sudah atau yang sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan sedang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjuntak, 1998).

a) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal.

b) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut.

c) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

Jumlah orang yang bekerja dipengaruhi oleh permintaan tenaga kerja dalam masyarakat. Dalam hal ini yang dibicarakan adalah masalah industri kecil, maka masyarakat yang dimaksud adalah masyarakat industri kecil. Sedangkan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh kegiatan masyarakat dalam industri kecil dan tingkat upah yang berlaku di dalamnya. Pada posisi penawaran, besarnya penyediaan tenaga kerja di dalam industri kecil adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk ikut serta dalam proses produksi. Proses terjadinya hubungan kerja melalui penyediaan tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja tersebut dinamakan pasar kerja (Simanjuntak, 1998).

Pendidikan dan pelatihan dianggap suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja. Jadi pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan disamping berkaitan dengan berbagai dinamika atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan seperti perubahan teknologi, produksi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakan. Manfaat tersebut antara lain meningkatkan produktivitas perusahaan, moral dan disiplin kerja, memudahkan pengawasan dan menstabilkan tenaga kerja.

Agar penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berhasil secara efektif dan efisien, maka ada lima hal yang harus dipahami:

1. Adanya perbedaan individual
2. Berhubungan dengan analisa pekerjaan
3. Motivasi
4. Pemilihan peserta didik
5. Pemilihan metode yang tepat

Pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok, *pertama*, pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja yang termasuk kelompok tenaga kerja operasional, *kedua*, pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja yang termasuk menduduki kelompok tenaga kerja manajerial. Untuk masing-masing kelompok tenaga kerja tersebut diperlukan metode pendidikan yang berbeda satu dengan yang lain.

Pengertian Upah

Upah adalah harga untuk balas jasa yang diberikan seseorang kepada orang lain. Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

- a) Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya.
- b) Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR).
- c) Produktivitas marginal tenaga kerja.
- d) Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
- e) Perbedaan jenis pekerjaan.

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

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

Dari pengertian diatas, maka pemberian upah ini harus dilakukan seadil-adilnya. Perusahaan harus mempertimbangkan metode penetapan sistem upah dengan baik. Upah yang diterima karyawan harus layak dan sesuai dengan prestasi kerjanya, agar mereka merasa hasil kerjanya dihargai dan kepuasan kerja diperolehnya. Upah diberikan sebagai hasil dari prestasi dan kinerja dari pekerja dalam menjalankan proses produksi. Dari pengertian ini menunjukkan bahwa keberadaan upah di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja dan menjadi hal yang

sangat penting. Karena menjadi faktor yang terkait untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Jika perusahaan memberikan upah yang tidak sesuai dengan kinerja dari karyawannya maka hal ini tidak dapat dipertanggung jawabkan, baik secara kemanusiaan maupun kelangsungan perusahaan. Secara teori sistem upah dapat dibedakan menjadi dua sistem, yaitu mengacu pada teori Karl Mark dan teori Neo-klasik. Dari kedua teori tersebut memiliki kelemahan sendiri-sendiri. Oleh karena itu, sistem pemberian upah yang berlaku saat ini selalu berada di antara kedua sistem tersebut dan dapat dikatakan tidak ada satupun pola yang dapat digunakan secara umum. Yang terpenting untuk dipahami dari setiap perusahaan adalah pemberian upah adalah mengacu dari rasa keadilan dari kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan).

Besar kecilnya tingkat upah di masing-masing perusahaan berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan pekerja, peranan perusahaan, serikat pekerja, besar kecilnya resiko pekerja, campur tangan pemerintah, biaya hidup, permintaan dan penawaran kerja. Dan berdasarkan sistemnya pemberian upah dibedakan berdasarkan atas prestasi kerja, lama kerja, dsb.

Fungsi Upah

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu: (Sarwoto 1983)

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi karyawan dan keluarganya.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong produktivitas kerja.

Penghasilan atau imbalan yang diterima seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam empat bentuk (Belqis : 1998), yaitu :

1. Upah atau gaji (dalam bentuk uang)
2. Tunjangan dalam bentuk natura seperti beras, gula, garam dan lain-lain.
3. *Fringe benefits*, yaitu berbagai jenis benefits diluar gaji yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya seperti pensiun, asuransi kesehatan, cuti dan lain-lain.
4. Kondisi lingkungan, kondisi lingkungan kerja yang berbeda disetiap perusahaan dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda juga bagi setiap karyawan. Keadaan ini mencakup kebersihan, reputasi perusahaan dan lain-lain.

Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu yang diberikan suatu perusahaan untuk tenaga kerja yang dipekerjakan agar berproduksi. Jam kerja yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat berproduksi dengan maksimal namun tidak mengabaikan kemampuan dari tenaga kerja. Di perusahaan ini jam kerja yang diberlakukan adalah selama 8 jam per hari. Namun untuk memenuhi target produksi per hari perusahaan ini juga menerapkan jam lembur untuk tenaga kerja yang berkenan melakukan lembur. Tentu tenaga kerja yang melakukan lembur ini akan mendapat tambahan upah yang sesuai dengan tambahan waktu lembur yang dilakukan.

Usia

Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. Usia bagi tenaga kerja di perusahaan ini berada diantara 20 hingga 40 tahun. Usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja. Karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu. Sedangkan kemampuan fisik ini menjadi modal utama bagi tenaga kerja di bagian produksi.

C. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif sendiri adalah sebuah penelitian yang membuat klarifikasi suatu fenomena dengan cara menggambarkan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti dan pendekatan secara kuantitatif yaitu dalam bentuk perhitungan secara formulasi matematis yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis.

Menurut Kuncoro (2007:1) metode kuantitatif adalah pendekatan ini berangkat dari data yang kemudian diproses menjadi informasi berharga. Oleh karena itu perlu pemilihan terhadap teknik yang digunakan berdasarkan tujuan penelitian. Teknik penelitian yang digunakan yaitu studi kausalitas dan peramalan dengan model kurun waktu (*time series*).

Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah variabel upah, jam kerja, dan usia berpengaruh secara signifikan terhadap produksi pada tenaga kerja CV. MAM, dapat diselesaikan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dan determinasi. Sedangkan untuk tujuan kedua yaitu apakah terdapat variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap produksi pada tenaga kerja CV. MAM, dapat diselesaikan dengan analisis regresi simultan.

Untuk mendapatkan hasil dan data penelitian, peneliti menggunakan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut :

Rumus: $Y = f(x)$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Di mana :

Y = Produksi

X₁ = Tenaga Kerja

X₂ = Upah

X₃ = Usia

α = Konstanta (Intercept)

β_1 = Koefisien regresi X₁

β_2 = Koefisien regresi X₂

β_3 = Koefisien regresi X₃

Beberapa contoh hasil penelitian yang sama dengan peneliti namun berbeda dalam hasil dan data.

Analisis fungsi produksi gula aren di Desa Pujananting Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru Sulawesi Selatan (Tadjo, 2008), di simpulkan bahwa: luas lahan (X₁), jumlah pohon (X₂), jumlah nira (X₃), volume kayu bakar (X₄) dan jumlah tenaga kerja (X₅) merupakan variabel yang mempengaruhi produksi gula aren (Y) di Desa Pujananting Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru Sulawesi Selatan. Dengan menggunakan alat analisis:

$$\ln Y = \ln A_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \beta_4 \ln X_4 + \beta_5 \ln X_5 + e$$

Sesuai hasil Uji T dan nilai signifikan bahwa yang paling berpengaruh terhadap produksi adalah jumlah populasi pohon aren yang di sadap (X₂) dan volume nira aren (X₃). Sedangkan faktor produksi, luas lahan tanaman (X₁) dan jumlah tenaga kerja (X₅) juga pengaruh nyata terhadap peningkatan produksi gula aren, tetapi volume kayu bakar (X₄) pengaruhnya tidak nyata terhadap peningkatan produksi gula aren. Volume Nira merupakan variabel yang paling dominan dalam menentukan peningkatan produksi.

Analisis pengaruh faktor produksi terhadap produksi industri pengasapan ikan di kota Semarang (Setiawati, 2006). Disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi produksi (Y) industri pengasapan ikan di Kota Semarang adalah ikan mentah (X₁), tungku (X₂), tempurung kelapa (X₃) dan tenaga kerja (X₄). Dengan alat analisis:

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

Dalam penelitian ini, nilai R² sebesar 0,813 atau mencapai 81,3%, maka dapat dikatakan kemampuan variabel bebas dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat relatif tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel fungsi produksi ikan mentah, tungku, tempurung kelapa dan tenaga kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan maupun penurunan produksi industri pengasapan ikan.

Variabel ikan mentah (X₁) mempunyai koefisien yang paling besar (0,991) dibandingkan dengan variabel tungku (X₂) (0,004), tempurung kelapa (X₃) (0,002), tenaga kerja (X₄) (0,017). Dengan demikian yang paling penting dalam industri pengasapan ikan adalah penggunaan bahan baku ikan mentah. Analisis pengaruh bahan baku, bahan bakar dan tenaga kerja terhadap produksi tempe di kota Semarang (Mutia, 2010). Alat Analisisnya adalah:

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

Variabel X_1 (bahan baku) berpengaruh signifikan terhadap produksi tempe dengan nilai Prob. Sig sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 4,948, sedangkan untuk variabel X_2 (bahan bakar) berpengaruh signifikan terhadap produksi tempe dengan nilai Prob. Sig sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 5,105. Variabel X_3 (jumlah tenaga kerja) berpengaruh signifikan terhadap produksi tempe dengan nilai Prob. Sig sebesar 0,045 lebih dan nilai t hitung sebesar 2,105. Nilai R^2 didapat sebesar 0,961 artinya sekitar 96,1 persen variasi produksi tempe dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (bahan baku, bahan bakar dan jumlah tenaga kerja), dan sekitar 3,9 persen dijelaskan variabel lain di luar model. Analisa faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (study pada karyawan pabrikasi pada P.T P.G. Kreet Baru Bululawang) yang menyatakan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh yang signifikan atau dengan kata lain upah mempunyai korelasi yang positif terhadap produktivitas.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa kerja, Gaji terhadap kinerja karyawan tetap di Kantor Wilayah Pegadaian Malang. Untuk mengukur pengaruh berapa variabel terhadap kinerja yaitu tingkat pendidikan, masa kerja, gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara bersama atau parsial. Hasil identifikasi statistik uji parametrik terbukti bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah pendidikan, sedangkan masa kerja dan upah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, hal ini mempengaruhi keputusan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kinerja lebih baik.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui kebenaran dugaan bahwa variabel upah, jam kerja dan usia berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja di CV. Mukkadimah Agromedica maka dalam penelitian ini digunakan analisa kuantitatif dan alat uji statistik linier berganda.

Hasil analisa dengan regresi linier berganda dengan perhitungan menggunakan program SPSS 16.0, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.837	10.890		2.373	.027		
	Upah	7.465E-5	.000	.625	4.681	.000	.476	2.101
	JamKerja	.052	.021	.342	2.512	.020	.460	2.175
	Usia	.024	.181	.012	.132	.896	.951	1.052

a. Dependent Variable: Output

Sumber: data diolah

Dari model regresi diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Konstanta model regresi sebesar 25.83697 menunjukkan jika upah, jam kerja dan usia pekerja adalah 0 (nol) maka produksi akan sebesar 25.83697 ton.
- 2) Koefisien variabel upah adalah sebesar 0.0000747 menunjukkan jika ada kenaikan upah sebesar Rp.1, maka akan ada kenaikan produksi secara rata-rata dari pekerja sebesar 0.0000747 ton dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- 3) Koefisien variabel jam kerja adalah sebesar 0.051519 menunjukkan jika ada kenaikan jam kerja sebesar 1 jam, maka akan ada kenaikan produksi secara rata-rata dari pekerja sebesar 0.051519 ton dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- 4) Koefisien variabel usia adalah sebesar 0.023764 menunjukkan jika ada kenaikan usia/pertambahan usia sebesar 1 tahun, maka akan ada kenaikan produksi secara rata-rata dari pekerja adalah sebesar 0.023764 ton dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Tetapi variabel usia tidak bisa diinterpretasikan sebagaimana dijelaskan diatas karena variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produksi.

Koefisien Determinasi (R-squared)

Nilai R-Squared dari model diatas adalah sebesar 0.813002 yang artinya adalah kemampuan fluktuasi dari variabel independen yang ada dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 81%, sedangkan sisanya sebesar 19% dijelaskan oleh variabel independen yang lain yang belum dimasukkan ke dalam model.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*) yaitu dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria pengujiannya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji Pengujian parsial (Uji t)

Dari pengujian secara simultan menunjukkan bahwa secara simultan, variabel upah, jam kerja dan usia berpengaruh terhadap produksi dengan dibuktikan melalui nilai probabilitas F (*prob f*) adalah sebesar 0.0000 dimana nilai tersebut kurang dari alpha (5%).

Dengan alpha (α) sebesar 5%, maka dapat disimpulkan jika variabel upah dan jam kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produksi, karena mempunyai nilai probabilitas kurang dari alpha (5%). Sedangkan variabel usia, tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produksi karena mempunyai probabilitas melebihi alpha (5%) sebesar 0.8965.

Tabel 3 Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} Dengan t_{tabel}

No	Variabel	Prob	Kesimpulan
1.	UPAH	0.0001	Signifikan
2.	JAM KERJA	0.0199	Signifikan
3.	USIA	0.8965	Tidak signifikan

Sumber: Data diolah

Uji Asumsi Klasik

Untuk membuat model persamaan regresi linear berganda mampu memberikan hasil yang *representative*, maka pada penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik sebelum model yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Persamaan yang dibangun harus memenuhi asumsi dasar yaitu tidak terjadi multikolinearitas, heterokesdastisitas, tidak terjadi autokorelasi dan memenuhi asumsi kenormalan.

Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinearitas ini dilakukan untuk menguji apakah model dari regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Persamaan regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau dengan kata lain terjadi non-multikolinearitas (Gujarati, 1995). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Tolerance and Variance Inflation Factor* (VIF). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF, bila nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* > 1 maka terjadi multikolinearitas sebaliknya bila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* < 1 maka tidak terjadi multikolinearitas atau non-multikolinearitas (Gujarati, 1995).

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4 Hasil Pengujian Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.837	10.890		2.373	.027		
	Upah	7.465E-5	.000	.625	4.681	.000	.476	2.101
	JamKerja	.052	.021	.342	2.512	.020	.460	2.175
	Usia	.024	.181	.012	.132	.896	.951	1.052

a. Dependent Variable: Output

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas di sekitar angka satu dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas. Nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) pada variabel upah (X_1) yaitu sebesar 2,101 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF disekitar angka 1 sedangkan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Dengan demikian menunjukkan bahwa pada variabel upah (X_1) tidak terjadi multikolinearitas. Pada variabel jam kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) sebesar 2,175 yang berarti disekitar angka 1 dan nilai *tolerance* sebesar 0,020 yang berarti mendekati 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada variabel upah tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5 Pengujian Korelasi Antar Masing-Masing Variabel Independen

	UPAH	JAM_KERJA	USIA
UPAH	1	0.720761986045724	-0.079524452310999
JAM KERJA	0.720761986045724	1	-0.2009361844615
USIA	-0.079524452310999	-0.2009361844615	1

Sumber: Data Diolah

Tabel korelasi diatas menunjukkan bahwa tidak ada hubungan kombinasi linear antar masing-masing variabel independen yang masuk ke dalam model. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi semua variabel kurang dari nilai batas toleransi yaitu sebesar 0.80.

Autokorelasi

Dalam Ghozali (2001) dijelaskan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi, yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW-test). Hipotesis yang akan diuji adalah Ghozali (2001) :

H_0 = tidak ada autokorelasi baik positif maupun negatif

H_1 = ada autokorelasi baik positif maupun negatif

Sedangkan pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi Ghozali (2001):

- Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (dU) dan (4-dU), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* (dL), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- Bila nilai DW lebih besar daripada (4-dL), maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari nol, berarti ada autokorelasi negatif.

- d. Bila nilai DW terletak diantara batas atas (dU) dan batas bawah (dL) atau DW terletak antara (4-dU) dan (4-dL), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis dari pengolahan data primer dan data sekunder tentang pengaruh tingkat upah, tenaga kerja, dan usia terhadap tingkat produksi pada tenaga kerja di CV. Mukkadimah Agro Medica Desa Sawahan Kecamatan Turen Kabupaten Malang, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan peningkatan produksi maka akan berdampak juga pada usaha peningkatan produksi pertanian di sekitar kabupaten Malang dan juga di provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian, secara bersama-sama ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap tingkat produksi di CV. Mukkadimah Agro Medica Jam kerja merupakan pengaruh terbesar dalam meningkatkan produksi, pengaruh jam kerja terhadap tingkat produksi pada tenaga kerja sangat penting dalam berlangsungnya kegiatan produksi di CV. Mukkadimah Agro Medica.
2. Upah merupakan faktor yang mempengaruhi produksi pada tingkat tenaga kerja yang merupakan sarana pendukung (Simanjuntak). Jam kerja merupakan berpengaruh signifikan terhadap tingkat tenaga kerja. Jika tingkat produksi naik, hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerja. Usia berpengaruh tidak signifikan karena nilainya kurang melebihi dari alpha 5 % dan akibat dari teknologi mesindalam perusahaan.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka perlunya saran-saran yang disampaikan pada perusahaan dan kepada pihak-pihak lain yang terkait secara tidak langsung dengan CV. Mukkadimah Agro Medica.

1. Jam kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi tingkat produksi pada tenaga kerja di CV. Mukkadimah Agro Medica diharapkan perusahaan mampu mengatur waktu dalam proses produksi. Penambahan jam kerja di bagian produksi perlu dilakukan agar perusahaan dapat menghasilkan *output* yang maksimal sehingga bisa tercapai pemerataan kesejahteraan pada sektor pertanian di Indonesia. Penambahan jam kerja ini tentu harus tetap memperhatikan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Penambahan upah bagi tenaga kerja yang lembur perlu dilakukan mengingat penambahan waktu untuk produksi ini melebihi jam kerja yang biasanya. Walaupun usia tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan namun pemilihan tenaga kerja dari usia juga perlu dilakukan. Mengingat kondisi fisik sangatlah diperlukan bagi tenaga kerja di bagian produksi.
2. Bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah ini, perlu dikaji ulang untuk menambah variabel baru atau mengubah asumsi-asumsi dasar agar variabel bebas secara serentak dapat memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A, (1996:4), Pengertian dan Fungsi Pengawasan Proses Produksi. Jakarta: Erlangga.
- Assauri, A, (2008:173) Pengertian dan Pengawasan Proses Produksi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga dan Suyati, (1995, hal.119-121), Devinisi dan Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja.
- Belqis, M, (1998) dalam skripsi dengan judul “*Analisa Pengaruh Perbedaan Tingkat Upah dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*” (Studi kasus pada PT Surya Sakti Utama Surabaya).
- Budiyono. 2008. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta.*
- BPS. 2011. *Kabupaten Malang Dalam Angka.* Kabupaten Malang.

- BPS. 2011. *Kabupaten Malang Dalam Angka*. Kabupaten Malang.
- Cobb Douglas, Efisiensi Produksi, Dikutip Dari Situs Google.com.
- Fatthoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B., 1983, *Personal Management*, Fifth Edition, Mc. Graw – Hill Kogakusha Ltd., Tokyo.
- Gujarati, Damodar N. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Gaspersz, R, (1997:167), *Pemahaman dan Terhadap Konsep Nilai Tambah Produksi* Jakarta: Penerbit Balai Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harsono, 1992. "Manajemen Pabrik". Jakarta: Penerbit Balai Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunangwasih, Tri dan Anto Pracoyo. 2011, Artikel Ekomi, Pengertian Dan Masalah Yang Timbul Oleh Inflasi, *Aspek Dasar Ekonomi Makro Di Indonesia (Revisi)*. Diakses 8 April 2011.
- Kusriyanto, Bambang, 2002, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Manajemen*, Cetakan Kedua. Jakarta: LPPM.
- Kusumadiantho, Herman. 2000. *Jurnal Universitas Pelita Harapan Volume i dan ii*. Jakarta: BPFE UPH.
- Miller L. Roger dan Meiners E. Roger. 2000. *Teori Mikroekonomi Intermediate*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. Hadari dan Martini Hadari. 1990. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit CV Haji Masagung.
- Nugraha, A. Dian. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi, *Universitas Siliwangi, Tasikmalaya*.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1999. *Manajemen Personalia . Cetakan kesembilan. Edisi keempat*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Saydam, Gouzali. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. Jakarta: Penerbit PT. Gunung Agung.
- Setiawati, Wiwit. 2006. *Analisis Pengaruh Faktor Produksi Terhadap Produksi Pengasapan Ikan di Kota Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Siagian, F, (2002 hal. 2) *Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Sinungan, M, (1987) *Dasar-Dasar Teknik Manajemen Kredit*, Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Singarimbun, M (1989) *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3S.

- Simanjuntak, Payaman, J, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Sudarman, Ari. 1980. *Teory Ekonomi Mikro 1. Ed.tiga. Fungsi Poduksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sukirno, Sadono. 2001. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: LP3ES.
- Susanto, D, (2000) *Sistem Informasi Managemen*, Bandung: Lingga Jaya.
- Susantini, Dyah, (2001) dalam skripsi dengan judul “ Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan” (Studi kasus pada PT. PG. Rejo Agung Baru Madiun).
- Wahyuni, Sri, *Peranan Koodinasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Provinsi Kalimantan Timur*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas 17 Agustus 1945, Samarinda.
- Walton M. Garry dan Franck C. Waykoff, *Understanding Economics Today, Edisi ketiga*. Boston. Richard D. Irwin Inc., 1991.
- Yustika, Ahmad Erani. 2006. *Ekonomi Kelembagaan: Definisi, Teori, dan Strategi*. Malang: Bayu Media Publishing.