

**ANALISIS PENGARUH UPAH, PENGALAMAN
KERJA UMUR DAN BEBAN TANGGUNGAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
PADA INDUSTRI KONFEKSI KABUPATEN
JOMBANG**

**(Studi Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi CV Fizzul
Putra Mandiri)**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**M Cholil Firdaus Mualo
165020107111021**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2020**

**ANALISIS PENGARUH UPAH, PENGALAMAN KERJA, UMUR DAN
BEBAN TANGGUNGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
PADA INDUSTRI KONFEKSI KABUPATEN JOMBANG
(Studi Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi CV Fizzul Putra Mandiri)**

M Cholil Firdaus Mualo 1

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email: firdausmualo123@gmail.com

ABSTRAK

Pembangunan ekonomi bertujuan menyediakan lapangan kerja yang luas bagi memenuhi kebutuhan angkatan kerja. Permasalahannya angkatan kerja yang melimpah tak diseimbangkan pada ketersediaan lapangan kerja. Industri UMKM hadir guna membantu pertumbuhan ekonomi di dalam berbagai sektor, tenaga kerja Industri UMKM dituntut untuk memberikan produktivitas tinggi dalam bentuk produk/jasa. Produktivitas tenaga kerja UMKM sendiri diberikan pengaruh oleh variabel-variabel yaitu upah, pengalaman kerja, umur serta beban tanggungan. Metode Penelitian kali ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini adalah upah, umur dan beban tanggungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas tenaga kerja dengan upah menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh.

Kata kunci: Produktifitas, upah, umur, beban tanggungan, dan pengalaman kerja.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan ekonomi memiliki hubungan dari bermacam-macam kelompok variabel diantaranya sumber daya alam, SDM, modal teknologi serta lain sebagainya. Maka, pembangunan ekonomi selalu berhubungan dengan sumber daya manusia dalam pengelolaannya. Tujuan utama pada pembangunan ekonomi ialah menyediakan lapangan pekerjaan yang luas guna memenuhi kebutuhan angkatan kerja. Di lain sisi pembangunan ekonomi sebagai sebuah tahapan yang bertujuan agar pendapatan per kapita penduduk bagi masyarakat mengalami peningkatan pada kurun waktu panjang.

Permasalahan ketengakerjaan merupakan hal penting yang meliputi kehidupan masyarakat karena masuk kedalam ranah sosial dan ekonomi. Ketersediaan lapangan kerja

merupakan tujuan utama dalam pembangunan ekonomi agar pertumbuhan angkatan kerja dapat terserap dengan baik. Tenaga kerja ialah faktor produksi yang memegang peran penting pada aktivitas produksi. Hal ini dikarenakan tenaga kerja adalah penggerak dari faktor-faktor produksi lainnya, meskipun suatu perusahaan memiliki modal dan teknologi yang melimpah, akan tetapi apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Perkembangan jumlah penduduk Indonesia yang banyak dapat menjadi modal serta potensi untuk pembangunan ekonomi dikarenakan tenaga kerja yang memadai dapat menghasilkan nilai tambah untuk produksi nasional apabila memiliki kualitas yang bagus. Akan tetapi, tenaga kerja yang melimpah akan menjadi beban yang besar apabila produk yang dihasilkan berkualitas rendah yang disebabkan oleh keahlian serta produktivitas yang rendah. Kondisi seperti ini kerap menjadi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia.

Krisis ekonomi pada 1998 memberikan dampak yang negatif terhadap perekonomian Indonesia, terkhusus industri besar. Akan tetapi, perihal ini tak berdampak terhadap Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang justru mengalami peningkatan kuantitas, maka dari itu UMKM berpeluang meningkatkan produktivitas untuk meningkatkan perekonomian daerah.

Menurut Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (2017), total unit UMKM Indonesia pada 2013 berjumlah 56.539.560 buah, 2014 berjumlah 57.900.787 buah, 2015 berjumlah 59.267.759, 2016 berjumlah 61.656.547 buah dan 2017 berjumlah 62.928.077 buah. Data tersebut bisa diamati di tabel 1.1 ini:

Tabel 1.1: Perkembangan jumlah Unit UMKM di Indonesia 2013 - 2017

Tahun	2013	2014	2015	2016	2017
UKM	56.539.560	57.900.787	59.267.759	61.656.547	62.928.077

Sumber: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Menurut tabel 1.1 bisa diamati bahwa, UMKM mengalami peningkatan kuantitas yang cukup signifikan maka dibutuhkan pengembangan UMKM yang bertujuan dalam rangka peningkatan serta memberikan penguatan akan dasar kehidupan perekonomian masyarakat Indonesia pada bidang penyediaan lapangan pekerjaan serta meminimalkan kemiskinan juga kesenjangan sosial untuk mempercepat laju perekonomian. UMKM ini sendiri merupakan industri yang dikelola masyarakat, secara langsung memiliki dampak yang positif terhadap masyarakat. Apabila tiap daerah UMKM dilakukan perkembangan dengan cara yang optimal, sehingga mengakibatkan perekonomian mengalami peningkatan, memperbesar lapangan pekerjaan dan kesempatan usaha yang pada akhirnya pendapatan daerah mengalami peningkatan.

Provinsi Jawa Timur salah satu wilayah di Indonesia, dalam pengembangan UMKM dirasa memiliki potensi yang dapat dimaksimalkan untuk mengelola sumber daya atau potensi ekonomi pada wilayah tersebut, terlepas dari cakupan wilayah dengan luas 47.922 km² dan memiliki jumlah penduduk 40.821 juta jiwa (<http://kominfo.jatimprov.go.id>). Kabupaten Jombang yang merupakan bagian dari Provinsi Jawa Timur yang didominasi oleh industri pengolahan berjumlah 593 buah (BPS Jombang, 2017). Industri pengolahan yang hendak dilakukan penelitiannya yakni salah satu industri pengolahan terdaftar dalam industri potensial kecil juga menengah Kabupaten Jombang tahun 2017 yaitu sektor industri konfeksi, kemeja, celana, rok dan seragam sekolah.

Tabel 1.2: Potensi Sentra Industri UMKM Kabupaten Jombang 2017

Total	Jumlah Sentra	Unit Usaha	Tenaga Kerja
	100	4,432	11,928

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jombang

Menurut tabel 1.2, mampu menunjukkan bahwasanya jumlah sentra industri kecil dan menengah Kabupaten Jombang berjumlah 100 dengan total unit usaha 4.432 buah dengan tenaga kerja sebanyak 11.928 orang pada tahun 2017. Tenaga kerja pada Industri UMKM Kabupaten Jombang cukup banyak dapat dioptimalkan produktivitasnya agar dapat meningkatkan pendapatan rumah tangga yang berdampak pada positif pada pembangunan ekonomi. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, maka harus melihat aspek yang mendorong produktivitas tenaga kerja. Menurut Simanjuntak (2001:30), faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja digolongkan menjadi 3 macam yaitu kualitas serta kemampuan fisik karyawan, sarana pendukungnya serta supra sarana.

Terdapatnya gap hasil penelitian terdahulu penting dan menarik peneliti untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja meliputi umur, gaji, pengalaman kerja, beban tanggungan dan pendidikan utamanya pada industry UMKM sehingga menjadi bahan bagi penentu kebijakan dan pelaku usaha untuk mengambil langkah terbaik bagi pengembangan dan kemajuan usaha maupun perekonomian pada suatu wilayah.

Rumusan Masalah

Dari uraian – uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

“Apakah ada pengaruh upah, pengalaman kerja, umur dan beban tanggungan dan pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri konfeksi kabupaten jombang (studi pada tenaga kerja bagian produksi CV Fizzul Putra Mandiri)?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh upah, pengalaman kerja, umur dan beban tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri konfeksi Kabupaten Jombang (Studi Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi CV Fizzul Putra Mandiri).

B. LANDASAN TEORI

Pengertian UMKM

Definisi UMKM diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 tentang UMKM. Pasal 1 dari UU tersebut, dinyatakan bahwa Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU tersebut (Tambunan, 2009). Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang buka merupakan anak perusahaan atau bukan anak cabang yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian, baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut (Tambunan, 2009).

Konsep Ketenagakerjaan Dalam Tenaga Kerja Industri UMKM

Tenaga kerja yakni setiap individu yang sanggup melakukan pekerjaan dengan tujuan menciptakan produk jasa maupun barang dalam melakukan pemenuhan kebutuhan individu ataupun kelompok. Meninjau SDM ataupun *Human resources* memiliki 2 definisi. Satu, sumber daya manusia memiliki definisi usaha kerja ataupun jasa yang bisa diberi pada tahapan produksi. Pada hal berikut, SDM menunjukkan kualitas usaha yang diberi oleh seorang pekerja pada waktu yang sudah ditentukan guna menciptakan barang serta jasa. Definisi yang kedua dari sumber daya manusia berhubungan dengan manusia yang sanggup melakukan pekerjaan

dalam memberi jasa ataupun usaha kerja itu sendiri. Mampu bekerja maknanya dapat melaksanakan aktivitas yang memiliki nilai ekonomis, yakni di mana aktivitas itu memberikan hasil berupa barang ataupun jasa guna melakukan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Dilihat dari segi fisik, kemampuan bekerja dilakukan pengukurannya melalui umur kerja yang dirasa sanggup bekerja. Kelompok penduduk pada umur kerja itu disebut tenaga kerja (Simanjuntak, 2001).

Permintaan, Penawaran dan Pasar Tenaga Kerja pada Industri UMKM

Permintaan tenaga kerja ialah jumlah dari tenaga kerja yang diminta dari sebuah perusahaan ataupun industri dalam tingkat upah yang telah ditentukan. Permintaan mengenai tenaga kerja ditentukan dengan berubahnya tingkat gaji serta berubahnya beberapa faktor lainnya yang memberikan pengaruh pada permintaan hasil produksi. Penawaran tenaga kerja ialah fungsi yang menunjukkan ikatan diantara gaji serta jumlah tenaga kerja yang dilakukan penawarannya. Makin tinggi tingkat upah mengakibatkan kemudian makin tingginya jumlah penawarannya akan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja merupakan kegiatan pelaku yang membuat terjadinya pertemuan antara pencari kerja dengan lowongan kerja ataupun pertemuan permintaan dengan penawaran tenaga kerja.

Peningkatan Produktivitas bagi Tenaga kerja pada Industri UMKM

Peningkatan produktivitas tenaga kerja ialah faktor-faktor esensial saat mewujudkan pertumbuhan ekonomi, dikarenakan produktivitas tenaga kerja menggambarkan efisiensi serta majunya teknologi. Selaku gambaran akan perkembangan teknologi, meningkatnya produktivitas tenaga kerja sering kali dirasa memiliki sifat melakukan reduksi akan kesempatan kerja (Mankiw,2000). produktivitas mencakup definisi filosofis juga kuantitatif. Menurut filosofis produktivitas memiliki makna pandangan hidup serta mental yang kerap

melaksanakan usaha guna mendapatkan pengembangan yang baik akan mutu hidupnya. Menurut kuantitatif mengandung produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang hendak diraih serta seluruh sumber daya yang dipakai setiap satuan waktu. Sebuah peningkatan produktivitas bisa dilihat ketika tenaga kerja mampu bekerja secara efisien dan efektif (Daryanto,2012).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas tahapan yang diperlukan dalam melakukan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. H1: Upah diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja industri konfeksi.
2. H2: Pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja industri konfeksi.
3. H3: Umur diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja industri konfeksi.
4. H4: Beban tanggungan diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja industri konfeksi

C. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang empiris yang dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan metode atau teknik statistik.

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja bagian produksi CV Fizzul Putra Mandiri.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang berpedoman pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada dan data diakses melalui internet, pencarian dokumen ataupun publikasi informasi penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil kuisioner tenaga kerja bagian produksi CV Fizzul Putra Mandiri.

Metode Analisis Data

Penentuan model analisis yang dipakai pada hipotesa berikut merupakan regresi linear berganda dengan metode SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi CV Fizzul Putra Mandiri

Hasil dari uji signifikansi menampilkan bahwasanya terdapat nilai probabilitas 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima yaitu upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hal tersebut tidak terlepas variabel upah merupakan prioritas utama tenaga kerja dalam berkerja. Selain dari itu wujud apresiasi dari perusahaan terhadap kinerja tenaga kerja dengan wujud upah yang tinggi. Maka terjadi hubungan antara upah dengan produktivitas tenaga kerja. Ketika tenaga kerja merasakan nyamannya upah yang didapat maka produktivitasnya pada saat melakukan pekerjaan diharapkan dapat terjadi peningkatan. Sehingga pada waktu penghasilan tercukupi, akan mewujudkan konsentrasi tinggi untuk

meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dari uraian penelitian berikut disimpulkan bahwasanya upah akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Tenaga kerja dengan upah yang tinggi dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh keseriusan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi CV Fizzul Putra Mandiri

Hasil dari uji signifikansi menampilkan bahwasanya ada nilai probabilitas yaitu 0,123 ($0,123 > 0,05$). Nilai itu menunjukkan H_0 ditolak, yaitu pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi CV Fizzul Putra Mandiri, hal ini karena tenaga kerja yang berpengalaman belum tentu mempunyai ketrampilan yang baik, Di lain sisi produktivitas lebih ditentukan dari ketrampilan tenaga kerja bukannya pengalaman kerja.

Pengaruh Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi CV Fizzul Putra Mandiri

Hasil uji signifikansi menampilkan bahwasanya ada nilai probabilitas yaitu 0,020 ($0,020 < 0,05$). Nilai ini menunjukkan H_1 diterima, yaitu umur memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Perbedaan umur bisa memberikan pengaruh atas produktivitas tenaga kerja karena dengan umur yang makin bertambah umumnya akan memberikan penurunan pada performa kerja seiring dengan menurunnya tingkat kesehatan. Maka produktivitas yang dihasilkan tidak sama antar tenaga kerja karena dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang

terjadi. Sistem tenaga kerja di CV Fizzul Putra Mandiri tidak diterapkan usia pensiun. Tenaga kerja di perusahaan ini dilakukan pemberhentian ataupun tak diperkerjakan lagi menurut pengakuan dari pekerja tersebut. Dari uraian diatas disimpulkan bahwa umur berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pengaruh Beban Tanggungan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi CV Fizzul Putra Mandiri

Hasil uji signifikansi memperlihatkan bahwasanya ada nilai probabilitas yaitu 0,009 ($0,009 < 0,05$). Nilai ini menunjukkan H_1 diterima, yaitu beban tanggungan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Beban tanggungan yang banyak pada tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas karena adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan beban tanggungan tersebut. Makin tingginya angka *dependency ratio* menunjukkan makin beratnya beban yang hendak ditanggung oleh penduduk usia produktif dikarenakan haruslah memakai sebagian penghasilannya dalam melakukan pemenuhan kebutuhan masyarakat umur non-produktif yang menyebabkan pendapatan yang diperoleh lebih besar dipakai guna konsumsi dibandingkan untuk membuat tabungan serta menyebabkan turunnya pada pembentukan modal serta akan menyebabkan turunnya tingkat pertumbuhan ekonomi (Mantra,2010). Berdasarkan uraian penelitian ini bisa dibuat kesimpulan bahwasanya beban tanggungan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Upah Sebagai Pengaruh Paling Dominan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi CV Fizzul Putra Mandiri

Upah sebagai variabel yang utama memberikan berpengaruh dominan terhadap

produktivitas tenaga kerja bagian produksi CV Fizzul Putra Mandiri ditunjukkan besarnya nilai koefisien regresi yakni 0,354. Perihal berikut tidak terlepas bahwasanya upah merupakan prioritas utama tenaga kerja dalam berkerja.

Secara teoritis penelitian ini sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia 2003 mengenai ketenagakerjaan, upah yakni hak bagi pekerja yang didapatkan serta dikatakan dengan wujud uang selaku imbal balik dari perusahaan ataupun pemberi pekerjaan pada pekerjanya yang diberi ketetapan serta dilakukan pembayarannya berdasarkan sebuah kontrak pekerjaan, ketetapan, maupun aturan undang-undang, tergolong tunjangan untuk pekerja serta keluarga dari pekerja akan sebuah pekerjaan yang sudah ataupun hendak dilaksanakan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut hasil analisis penelitian yang sudah dilaksanakan, kemudian bisa dibuat kesimpulan-kesimpulan yaitu:

1. Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi CV Fizzul Putra Mandiri sebesar 0,354. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,697 >$ dari t tabel 2,030 dengan tingkat signifikansi yakni $0,011 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak serta H_1 diterima.
2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi CV. Fizzul Putra Mandiri sebesar 0,229. Hal berikut dibuktikan dengan nilai t hitung $0,424 <$ dari t tabel 2,030 dengan tingkat signifikansi sejumlah $0,674 > 0,05$. Artinya, H_0 diterima serta H_1 ditolak.
3. Umur memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi CV. Fizzul Putra Mandiri. Perihal berikut ditunjukkan pada nilai t hitung $2,337 >$ dari t tabel 2,030 tingkat signifikansi sejumlah $0,025 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. Beban tanggungan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja bagian produksi CV. Fizzul Putra Mandiri sebesar 0,306. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,392 >$ dari t tabel 2,030 pada tingkat signifikansi sejumlah $0,022 < 0,05$. Artinya, H_0 ditolak serta H_1 diterima.
5. faktor-faktor yang memberikan pengaruh yang dominan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi CV Fizzul Putra Mandiri ialah faktor upah. Pernyataan itu dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebanyak 0,354.

Menurut hasil berdasarkan penelitian yang sudah didapatkan, selanjutnya penulis mampu menuliskan saran-saran yang tertera di bawah ini:

1. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja industri UMKM dibutuhkan kolaborasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah dan Industri UMKM terkait, dapat dengan memberikan pelatihan UMKM, motivasi hingga bimbingan teknis di bidang teknologi untuk para tenaga kerja industri UMKM. Harus dilakukan pendampingan dari para pemangku kepentingan terhadap para tenaga kerja dan pengelola industri UMKM. Dengan begitu, kualitas dan pemasaran produk-produk UMKM semakin membaik serta dapat bersaing di masyarakat.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama, sebaiknya menambah variabel sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu sehingga panduan ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada

Asosiasi Dosen Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya dan Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhadika, Teddy. Pujiyono, Arif. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati)*.
- Ali, Muhson. 2012. *Pelatihan Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Astuti. 2015. *Analisis Pengaruh Bahan Tambah Kapur Terhadap Karakteristik RAP (Reclaimed Asphalt Pavement)*. Surakarta.
- Badan Pusat Statistik, 2017. *Potensi Sentra Industri UMKM Tahun 2017*, Jombang.
- Candra, Kartika. Heryanto, Budi. Rochani, Sri. 2019. *Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat di Kota Kediri*.
- Daryanto. 2012. *Model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta.
- Hariyadi, Bambang. 2005. *Strategi Manajemen*. Jakarta.
- Hasan, M,Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor.
- Herawati, Nur. Sasana, Hadi. 2013. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal*.
- Kementerian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, 2017. *Perkembangan Jumlah Unit UMKM di Indonesia Tahun 2013 -2017*.
- Mankiw, N Gregory. 2001. *Pengantar Ekonomi Jilid 2*. Jakarta.
- Mulyadi, Subri. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta.
- Piadjo, Rofilah. 2018. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*.
- Putra, Aga. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Produktivitas Tenaga*

Kerja (Kasus Pada Tenaga Kerja Giling Bagian Produksi PR Djagung Prima Malang).

- Putra, Made. Wardana, Gede. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Ukiran Kayu.*
- Santosa, Satria. Hidayat, Wahyu. Nurseto, Sendhang. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung).*
- Simanjuntak, Payaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia.* Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sitanggang, Ignatis. Nachrowi, Nachrowi. 2004. *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik di 30 Provinsi pada 9 Sektor di Indonesia.*
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis,* CV Alfabeta. Bandung.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik* Yogyakarta.
- Tambunan, Tulus T.H., 2009. *UMKM di Indonesia,* Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Widarjono, A. 2013. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi.* Yogyakarta.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta.