Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Rofilah Disyah Purnama S. Piadjo

Nomor Mahasiswa : 14313122

Program Studi : Ilmu Ekonomi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI YOGYAKARTA

2018

Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar sarjana jenjang strata 1
Program Studi Ilmu Ekonomi,
pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Rofilah Disyah Purnama S. Piadjo
Nomor Mahasiswa : 14313122
Program Studi : Ilmu Ekonomi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang yang dapat dikategorikan dalam tindakan plagiasi seperti dimaksud dalam buku pedoman penulisan skripsi Program Studi Ilmu Ekonomi FE UII. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 21 Februari 2018

Penulis,



Rofilah Disyah Purnama

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECIL KONVEKSI DI KECAMATAN KOTA GEDE KOTA YOGYAKARTA

Disusun Oleh : **ROFILAH DISYAH PURNAMA S. PIADJO**

Nomor Mahasiswa : **14313122**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 13 Maret 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Akhsyim Afandi, Drs., MA., Ph.D. .....

Penguji : Lak Lak Nazhat El Hasanah, SE., M.Si. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

PENGESAHAN

Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta

Nama : Rofilah Disyah Purnama S. Piadjo
Nomor Mahasiswa : 14313122
Program Studi : Ilmu Ekonomi

Yogyakarta, 21 Februari 2018
telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing

Akhsyim Afandi Drs.,MA.Ec., Ph.D.

MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui.

(Al-Baqarah: 216)

Orang yang kuat bukanlah orang yang pandai berkelahi, tetapi orang yang mampu menguasai dirinya ketika marah.

(H.R Ahmad)

Hidup itu seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak.

(Albert Einstein)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, karya kecilku ini kupersembahkan untuk:

- Orang tua tercinta, Bapak Sidin Piadjo dan Ibu Asriani Malida yang tiada pernah berhenti memberikan kasih sayang, semangat, kesabaran serta doa yang selalu dipanjatkan kepada penulis.
- Kakak saya Juwita Putri dan Wahyul Fikri yang selalu mendukung dan memotivasi saya.
- Kepada Pembimbing tugas akhirku bapak Akhsyim Afandi Drs.,MA.Ec., Ph.D . terimakasih banyak atas bimbingan, arahan serta motivasinya dan penulis tidak lupa atas bantuan dan kesabaran bapak sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penyusunan skripsi sebagai tugas akhir yang merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata S-1 pada jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Selama proses penelitian ini penulis tidak lupa ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT, atas rahmat dan ridho-Nya serta kesehatan yang telah dilimpahkan-Nya.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Sidin dan Ibu Ani yang telah memberikan dukungan doa selama penulis menempuh program Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Akhsyim Afandi Drs.,MA.Ec., Ph.D , selaku dosen pembimbing dalam skripsi ini, yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga ilmu yang bapak berikan dapat bermanfaat bagi penulis.
4. Bapak/Ibu Dosen Ilmu Ekonomi yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini.
5. Teman-teman IE 2014 yang selalu memberi semangat dan dukungan serta doanya.

6. Sahabat Recom yang selalu memotivasi dan selalu berjuang bersama terima kasih atas doa dan supportnya.
7. Teman-teman Rica-rica Cantik dan masih banyak yang lain, terimakasih atas supportnya.
8. Tak lupa teman seperjuangan Banggai-Jogja dan KKN 311 (Alya, Wiwi, Dyah, Alin, Aditio, Fadhlan, Baba, dan Adita. Terimakasih atas segala pelajaran serta pengalamannya selama ini.
9. Sahabat dari Ospek Ciwi-ciwi Billa, Silfa , Nadya dan Hanni terima kasih selalu memberikan dukungan dan semangat.
10. Terima kasih juga untuk Moh. Ridwan teman dekat, kakak, sahabat, partner yang selalu menemani, memberikan semangat.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan pengajaran yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan dari Allah SWT.

Akhirnya, penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua yang membaca dan dapat memanfaatkannya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta,21 Februari 2018

Penulis

Ila Disyah Purnama

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul i

Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme iii

Halaman Pengesahan Skripsi iv

Halaman Pengesahan Ujian v

Halaman Persembahan vi

Motto.....vii

Halaman Kata Pengantar viii

Halaman Daftar Isi ix

Halaman Daftar Tabel xii

Halaman Daftar Gambar xiii

Halaman Lampiran xiv

Halaman Abstrak xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 8

1.3. Tujuan Penelitian 8

1.4.Manfaat Penelitian 9

1.5.Sistematika Penulisan 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA dan KAJIAN TEORI

2.1. Kajian Pustaka 11

2.2. Landasan Teori……...17

2.2.1. Produksi..... 17

2.2.2. Teori Produksi 17

2.2.2.1. Perilaku Produsen.....17

2.2.2.2. Perilaku Produksi……18

2.2.2.3. Fungsi Produksi ……..…..18

2.2.3. Pengertian Produktivitas.....20

1. Jenis Produktivitas.....21

2. Peningkatan Produktivitas……...22

2.2.4 Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja 23

2.2.5 Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja…….……..…….23

2.2.6 Hubungan Kursus atau Pelatihan dengan Produktivitas Tenaga Kerja……24

2.2.7 Hubungan Jenis Kelamin dengan Produktivitas Tenaga Kerja...24

2.3. Kerangka Pemikiran.....24

2.4. Hipotesis..... 25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Cara Pengumpulan Data 26

3.1.1. Jenis Dan Sumber Data…….26

3.1.2. Populasi dan Sampel…….27

3.2. Definisi Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Dependen 28

3.2.2. Variabel Independen 28

3.3. Metode Analisis Data..... 30

3.3.1. Metode Analisis…… 30

3.3.2. Uji Asumsi Klasik…… 31

1. Uji Normalitas……31
2. Uji Heterokedastisitas…… 32
3. Uji Autokorelasi…… 32
4. Uji Multikolinearitas…….. 33

3.3.3. Uji Statistika…….. 33

1. Uji t-statistik……...33
2. Uji f-statistik……...34
3. Koefisien Determinasi (R^2)…….... 34

BAB IV HASIL ANALISIS dan PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskripsi Data 36

4.2. Karakteristik Responden 36

4.2.1. Karakteristik Umum Responden..... 37

4.2.2. Responden menurut Pendidikan..... 39

4.2.3. Responden menurut Pengalaman Kerja.....39

4.2.4. Responden menurut Jenis Kelamin 40

4.2.5. Responden menurut Kursus/pelatihan……....41

4.3. Uji Asumsi Klasik…….. 41

1. Uji Normalitas…… 41
2. Uji Heterokedastisitas…….42
3. Uji Autokorelasi……. 43
4. Uji Multikolinearitas……...44

4.4. Uji Hipotesis 44

4.4.1. Regresi Linear Berganda ……....44

4.4.2. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)…… .46

4.4.3. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)…….47

4.4.4. Koefisien Determinasi (R^2)…….47

4.5 Pembahasan.....48

4.5.1. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil di KotagedeYogyakarta……....48

4.5.2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil Kotagede Yogyakarta……..49

4.5.3. Perbedaan jenis kelamin tenaga tenaga industri kecil di Kotagede Yogyakarta…….....50

4.5.4. Perbebedaan antara produktivitas tenaga kerja yang mengikuti kursus atau pelatihan dengan tenaga kerja yang tidak mengikuti kursus pada industri kecil di Kotagede Yogyakarta……..51

BAB V Simpulan dan Implikasi

5.1. Simpulan 54

5.2. Implikasi 55

DAFTAR PUSTAKA 56

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan Industri Kecil di Yogyakarta,2013-2015….. 5

Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kerja Industri Kecil di Yogyakarta,2013-2015 ...6

Tabel 2.1 Kajian Pustaka……..14

Tabel 4.1 Responden Menurut Umur……..... 37

Tabel 4.2 Responden Menurut Pendapatan…….....38

Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Jam Kerja..... 38

Tabel 4.4 Responden Menurut Pendidikan……..... 39

Tabel 4.5. Responden Menurut Pengalaman kerja 40

Tabel 4.6 Responden Menurut Jenis Kelamin..... 40

Tabel 4.7 Responden Menurut Kursus/Pelatihan……..... 41

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas 42

Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....43

Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi…..…..43

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas…… 44

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda……. 45

Tabel 4.13 Hasil Uji F…… . 47

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi……..47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran …….....25

DAFTAR LAMPIRAN

I. Tabel Data Produktivitas……59

II. Hasil rekap data responden……..... 61

III. Uji deskriptif…….. 63

IV. Uji normalitas…… 64

V. Uji multikolinearitas…….. 64

VI. Uji heterokedastisitas …… 65

VII. Uji autokorelasi…….. 65

VIII. Regresi Linear Berganda ……...66

IX. Kueisoner …….. 69

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kecamatan Kotagede kota Yogyakarta. Adapun variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja, Pendidikan, Kursus/Pelatihan, Jenis Kelamin. Penelitiian ini menggunakan data primer, dengan mensurvei lima puluh responden tenaga kerja industri kecil konveksi di Kabupaten Kotagede yang didapatkan melaluli kuisoner dan wawanacara langsung. dianalisis dengan model linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengalaman kerja pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, kursus/pelatihan menunjukkan tidak ada perbedaan antara produktivitas yang ikut kursus/pelatihan dengan yang tidak mengikuti kursus dan jenis kelamin menunjukkan ada perbedaan antara pekerja laki-laki dan wanita pada industri kecil konveksi di Kabupaten Kotagede Kota Yogyakarta.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Pendidikan, Kursus/Pelatihan, Jenis Kelamin dan Produktivitas Tenaga Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi diartikan sebagai serangkaian usaha dalam suatu perekonomian untuk mengembangkan ekonominya sehingga infrastuktur lebih banyak tersedia, perusahaan semakin banyak dan semakin berkembang, taraf pendidikan semakin tinggi dan teknologi semakin meningkat. Sebagai implikasi dari perkembangan ini diharapkan kesempatan kerja akan bertambah, tingkat pendapatan meningkat, dan kemakmuran masyarakat menjadi semakin tinggi. Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarkat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2013)

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam mencakup kehidupan masyarakat karena masuk kedalam aspek dimensi yang berhubungan dengan sosial dan ekonomi. Penyediaan lapangan pekerjaan adalah salah satu tujuan penting pembangunan ekonomi sehingga pertumbuhan angkatan kerja dapat terserap. Tenaga kerja merupakan faktor produksi insani yang secara langsung maupun tidak langsung menjalankan kegiatan produksi.

Perkembangan penduduk dapat menjadi faktor pendorong maupun penghambat pembangunan. Sebagai faktor pendorong karena, pertama, perkembangan memungkinkan pertambahan jumlah tenaga kerja dari masa ke masa. Selanjutnya pertambahan penduduk dan pemberian pendidikan kepada mereka sebelum menjadi tenaga kerja, memungkinkan sesuatu masyarakat

memperoleh bukan saja tenaga kerja yang ahli, tetapi juga tenaga kerja terampil, terdidik, dan enterpreneur yang berpendidikan. Ketiga kelompok tenaga kerja yang disebutkan lebih besar jumlahnya apabila tingkat pembangunan bertambah tinggi. Perkembangan penduduk merupakan perangsang sektor produksi untuk mengembangkan kegiatan produksi.

Faktor produksi adalah sumber daya yang digunakan dalam sebuah proses produksi barang dan jasa. Sumber daya merupakan informasi sebagai sebuah faktor produksi mengingat semakin pentingnya peran informasi di era globalisasi (Griffin, 2006)

Sumber Daya Manusia di Indonesia sangat besar dan sangat baik untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar adalah satu nilai lebih atau aset bagi pembangunan ekononi di Indonesia karena menyediakan tenaga kerja yang lebih oleh karena itu mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi yang dihasilkan apabila mendapatkan kualiatas yang bagus. namun, sebaliknya apabila produksi yang dihasilkan kualitas yang rendah maka akan menjadi beban untuk menghasilakn kebutuhan produksi pengelolaan pangan, sandang, dan kulit. Kondisi dimana tingginya jumlah penduduk namun memiliki kemampuan rendah merupakan salah satu masalah ketenagakerjaan yang sudah cukup lama.

Suatu kegiatan produksi industri kecil setiap usaha yang dilakukan pasti mempunyai tujuan, yaitu tujuan secara teknis dan tujuan seacara ekonomis. Tujuan secara teknis usaha industri kecil yaitu bagaimana produsen dapat menghasilkan barang yang sesuai dengan selera konsumen dan juga dapat memenuhi dari kebutuhan konsumen, adapun tujuan secara ekonomis usaha

industri kecil yaitu bagimana produsen dapat menghasilkan Laba atau keuntungan semaksimal mungkin dengan sumber daya yang ada beserta juga kemampuan mereka (jasa) yang dimiliki. Untuk mencapai dua tujuan tersebut sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting, baik secara individu ataupun kelompok. Ditangan merekalah kelangsungan aktivitas usaha kecil bergantung. Mereka adalah salah satu faktor produksi yang merupakan penggerak utama jalannya proses produksi.

Sektor industri kecil dilihat dari perkembangannya memiliki peluang yang besar untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia, dengan menggunakan teknologi yang sekarang semakin maju dan modern perkembangan akan sangat cepat. Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin tinggi teknologi yang digunakan maka semakin besar kemampuaannya untuk memperbesar tingkat produksi dan pembangunan ekonomi. Upaya peningkatan produktivitas sektor industri kecil maka dieperlukan usaha-usaha dalam proses mendukung perkembangannya, hal ini karena sektor industri kecil memiliki peranan yang sangat besar dalam perekonomian bangsa Indonesia.

Pembangunan dibidang ekonomi sangat berkaitan dengan perkembangan disektor industri oleh karena itu banyak negara berkembang mengalihkan kekuatan ekonominya dari sektor agraria ke sektor industri, peranan indusri dalam menyediakan kesempatan kerja menjadi penting, terutama industri kecil. Pembangunan sektor industri merupakan pembangunan nasional secara keseluruhan. dengan artian pembangunan nasional yang diarahkan pada sektor industri, sektor industri perubahan relatif dari peranannya dalam menciptakan

produksi nasional adalah lebih besar daripada perubahan relatif perannya dalam menampung tenaga kerja. Menurut Kuznets perbedaan diatas disebabkan oleh perbedaan dalam perkembangan tingkat produktivitas dimasing-masing sektor dalam proses pembangunan. Ini berarti tingkat produktivitas di sektor industri berkembang dengan lebih cepat.

Sesuai dengan data dari BPS bahwa industri kecil menengah mendominasi struktur industri di Indonesia. Perkonomian masyarakat akan meningkat apabila disetiap daerah industri kecil dikembangkan secara baik tidak hanya perkonomian masyarakat yang akan meningkat pendapatan daerah pun akan juga ikut meningkat. Alferd Marshall telah melihat potensi klater industri yang didalamnya terdapat industri kecil menengah yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Daerah Istimewa Yogyakarta adalah salah kota yang sangat berperan dalam pengembangan industri-industri kecil. Searah dengan pertumbuhan ekonomi secara nasional, pertumbuahan ekonomi akan lebih baik hal ini karena ditopang dengan permintaan domestik yang meningkat. diikuti dengan konsumsi rumah tangga yang meningkat seiring dengan peningkatan Upah Minimum Kota (UMK) akan mendorong kinerja konsumsi dan dilihat dar sisi sektoral, kota Yogyartarta adalah kota pariwisata dan pendidikan akan sangat mendukung sehingga banyak tenaga kerja yang datang untuk mencari pekerjaan.

Industri adalah bidang yang menggunakan ketrampilan, dan ketekunan kerja dan penggunaan alat-alat dibidang pengolahan hasil-hasil bumi, dan distribusinya sebagai dasarnya.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2017 industri dibedakan menjadi dua pengertian. Industri pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi atau setengah jadi, dan atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilai, dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir. Jasa industri adalah kegiatan industri yang melayani keperluan pihak lain. Pada kegiatan ini bahan baku disediakan oleh pihak lain sedangkan pihak pengolah hanya melakukan pengolahannya dengan mendapat imbalan sejumlah uang atau barang sebagai balas jasa.

Pentingnya peranan industri kecil dalam proses pembangunan ekonomi khususnya di Kota Yogyakarta berkaitan dengan kondisi Indonesia yang memiliki sumber daya yang melimpah, modal yang terbatas dan distribusi pendapatan tidak merata, sehingga erat hubugannya dengan sifat-sifat dasar industri kecil.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik berikut merupakan tabel jumlah usaha industri kecil di Kota Yogyakarta dan jumlah tenaga kerja industri kecil di Kota Yogyakarta.

Tabel 1.1
Jumlah Perusahaan Industri Kecil di Yogyakarta, 2013-2015

Provinsi	**Unit usaha kecil**		
	2013	2014	2015
DI Yogyakarta	13.306	7.313	4.758

Sumber : Badan Pusat Statistik

Tabel 1.2
Jumlah Tenaga Kerja Industri Kecil di Yogyakarta Tahun 2013 - 2015

Provinsi	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)		
	2013	2014	2015
DI Yogyakarta	115.051	59.903	38.445

Sumber : Badan Pusat Statistik

Kedua tabel diatas menjelaskan perkembangan jumlah unit usaha dan tenaga kerja Industri kecil yang ada di kota Yogyakarta dari tahun 2013-2015. Jumlah unit usaha terbanyak pada tahun 2013 sebesar 13306 orang. Dan Tenaga kerja terbanyak terdapat di tahun 2013 yaitu sejumlah 115.051. Dan terendah di tahun 2015 mengalami penurunan penyerapan tenaga kerja industri kecil.

Indonesia memiliki industri kecil yang jumlahnya banyak, salah satu mikro kecil menengah yang terdapat Di kota Yogyakarta terdapat 2.082 data diantara beragam provinsi di Indonesia kota Yogyakarta termasuk kota yang memiliki Usaha indutri kecil yang cukup baik. Dari data Usaha Makro Kecil dan Menengah (UMKM). Yang terbagi dari 7 kecamatan yaitu Kotagede, Kraton, Mantrijeron, Mergangsan, Tegalrejo, Umbulharjo, dan Wirobrajan. dan Cabang industri terdiri dari Kerajinan dan Umum, Kimia dan Bahan Bangunan, Logam dan Elektronika, Pengelolaan Pangan, Sandang dan Kulit. Dari data yang ada penulis ingin meneliti Usaha kecil konveksi di Kecamatan Kota Gede yang mempunyai total data 225 data.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan hal yang mempengaruhi tingkat perkembangan usaha industri konveksi di Kecamatan Kota Gede. Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu usaha Konveksi

menunjukkan bahwa total 225 data usaha kecil konveksi di Kota Gede memiliki karyawan yang rata-rata kelulusan SD, SMP dan SMA dengan tingkat pengalaman yang masih dikategorikan rendah. Selain itu, pengalaman kerja didapatkan dari kerajinan usaha turunan konveksi keluarga dengan tidak mengutamakan kreatifitas produksi yang didapatkan dari pendidikan atau pelatihan produksi konveksi.

Pendidikan sangat penting dalam dunia kerja untuk persaingan dalam dunia kerja, diharapkan semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka akan diikuti produktivitas yang tinggi juga. Produktivitas tenaga kerja yaitu suatu tolak ukur sampai sejauh mana angkatan kerja mempergunakan dengan baik dalam proses produksi untuk menghasilkan output yang inginkan. Sebab itu dalam dunia kerja dibutuhkan tenaga kerja yang kompetetif agar dapat perusahaan dapat melakukan aktivitas secara maksimal.

Pengalaman lama kerja juga diperkirakan memperngaruhi produktivitas kerja seseorang. Dengan memiliki pendidikan dan di dkung pengalaman lama kerja maka pencari pekerjaan akan mempunyai kesempatan kerja yang lebih besar untuk mendapaykan pekerjaan. Hal lain lagi yang meningkatkan kerja para pekerja adalah jenis kelamin. Secara luas tingkat produktivitas laki-laki besar daripada perempuan.

Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang telah dijelaskan diatas maka menarik untuk mengamati masalah produktivitas tenaga kerja industri kecil di Kota Yogyakarta. Judul penelitian yang akan diangkat adalah :

"Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil di Kotagede Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi di Kotagede yogyakarta ?
3. Bagaimana perbedaan antara produktivitas tenaga kerja yang mengikuti kursus atau pelatihan dengan tenaga kerja yang tidak mengikuti kursus pada industri kecil di Kotagede Yogyakarta?
4. Bagiamana perbedaan jenis kelamin produktivitas tenaga kerja pada industri kecil di Kotagede Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil Kotagede Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil di Kotagede Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui perbebedaan antara produktivitas tenaga kerja yang mengikuti kursus atau pelatihan dengan tenaga kerja yang tidak mengikuti kursus pada industri kecil di Kotagede Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui perbedaan jenis kelamin produktivitas tenaga kerja pada industri kecil di Kotagede Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini di buat yakni :

1. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dan semua pihak yang memiliki tanggung jawab agar dapat lebih memperhatikan masalah tenaga kerja di Kota Yogyakarta.

2. Sebagai referensi yang mudah dipahami bagi peneliti di bidang yang sama. Sehingga dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan penjelasan tentang isi dari masing-masing bab secara singkat dan jelas dari keseluruhan skripsi, yang bertujuan agar penulisan skripsi lebih terfokus. Penulisan skripsi ini akan disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang dilakukan serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab dua ini berisi tinjauan yang menjelaskan tentang landasan teori yang didasarkan sebagai bahan acuan diadakannya penelitian ini, penelitian terdahulu yang sejenis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, jenis dan sumber data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran yang berkaitan dengan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka memuat hasil penelitian sebelum yang dijadikan penulis sebagai bahan acuan bagi penyusunan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian yang dijadikan acuan oleh penulis.

1) Ragendawati Putri Wiguna (2017), dalam jurnal "Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada industry kerajinan genteng (studi kasus didesa palihan pakisan kecamatan cawas kabupaten Klaten)" data yang digunakan data primer diperoleh dari hasil kuisoner 43 responden tenaga kerja. Dengan alat analisis regresi nilai berganda, hasil penelitian kelima variabel umur, jam kerja, upah kerja, pengalaman kerja dan beban tanggungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja industri. Nilai koefiien determinasi sebesar 0,977 yang artinya produktivitas umur, jam kerja, upah kerja, pengalaman kerja dan beban tanggungan keluarga sebesar 97,7%. Sedangkan sisanya sebesar 2,3% dijelaskan oleh variabel laindiluar model analisisdalam penelitian ini. Produktivitas tenaga kerja sudah mampu menghasilkan output yang banyak output yang dihasilkan pekerja mencapai 500 sampai 1000genteng perhari.
2) Indrawati (2006), meneliti tentang analisa penyerapan tenaga kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada industri kecil genting. Penelitian ini bertujuan untuk industri genting dalam menyerap tenaga kerja

dan mengetahui apakah umur, pendidikan, jam kerja dan pengalaman mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode observasi, metode interview dan metode dokumenter. Hasil penelitian ini menunjukkan per unit industri genting yang berada di desa gelangkulon, kecamatan sampung kabupaten ponorogo, dapat menyerap 4 sampai 7 pekerja. Jumlah ini dipastikan meningkat secara signifikan seiring dengan bertambahnya jumlah unit industri kecil genting yang sangat potensial dalam menyerap tenaga kerja.

3) Dwiangga (2013), dalam jurnal "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pemilik usaha dan tenaga kerja pada industri berskala kecil di kota Kediri". Dengan menggunakan regresi linear berganda hasilnya menujukkan bahwa secara persial variabel yang meliputi masa studi, masa kerja, dan umur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap upah tenaga kerja usaha tahu poo di Kota Kediri. Hasil dominan tersebut menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang digunakan akan menentukan jumlah produksi sehingga secara langsung menentukan jumlah pendapatan yang akan diterima.
4) Herawati (2013), dalam jurnal "Analisis pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock . sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga

kerja industri shuttlecock di Kota Tegal. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan analisis linear berganda.

5) Pandapotan (2013), melakukan penelitian pengaruh variabel pendidikan, masa kerja, dan usia terhadap produktivitas karyawan di Malang. Dengan menggunakan analisis regresi yang hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang merupakan bagian dari pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja, dan usaha karyawan.
6) Kadafi (2013), dalam jurnal "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi kota Malang. Hasil penelitiannnya menunjukkan bahwa variabel modal memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya modal kerja maka penyerapan tenaga kerja dapat menurun 0,049. Variabel modal memang berpengaruh tenaga kerja tetapi pada kenyataannya modal tidak berpengaruh terhadap penyerapan, ini bias dilihat bahwa industri kecil yang karakteristiknya mempunyai modal hanya 1 -35 juta dan modal awal yang digunakan tidak hanya untuk produksi saja tetapi ada biaya lainnya yaitu fix cost seperti sewa tempat atau beli tempat dan mesin konveksi tersebut.
7) Zulhanafi, Hasdi Aimonn, Syofyan (2013), dalam jurnal "Analisis faktor-faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan tingkat pengangguran di Indonesia". Hasil penelitian variabel produktivitas, pertumbuhan ekonomi, investasi, pengeluaran pemerintah, dan upah mempengaruhi tingkat pengangguran di Indonesia secara signifikan. Artinya, peningkatan

produktivitas, pertumbuhan ekonomi, investasi, pengeluaran pemerintah serta penurunan upah akan menyebabkan terjadinya penurunan tingkat pengangguran. Namun, inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran di Indonesia, dengan kata lain, naik turunnya inflasi tidak memberikan pengaruh terhadap naik turunnya tingkat pengangguran di Indonesia.

Tabel 2.1
Kajian Pustaka

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Variabel yang terkait
1.	Ragendawati Putri Wiguna (2017)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada industri kerajinan genteng (studi kasus didesa palihan pakisan kecamatan cawas kabupaten Klaten)	-Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja -pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja -beban tanggunan keluarga berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja -umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja -jam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja	Variabel dependen : produktivitas tenaga kerja Variabel Independen : umur, jam kerja, upah kerja, pengalaman kerja dan beban tanggungan keluarga
2.	Indrawati (2006)	Analisa penyerapan tenaga kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi	-umur berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja -pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja - Pengalaman kerja	Variabel Independen : umur pendidikan pengalaman kerja jam kerja

		produktivitas pekerja pada industri kecil genting	berpengaruh signifikan -Jam kerja berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja	
3.	Dwiangga (2013)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pemilik Usaha dan Tenaga Kerja Industri Berskala kecil di Kota Kediri	-Masa studi berpengaruh signifikan -Masa kerja berpengaruh signifikan -Umur bepengaruh signifikan	Variabel indpenden : masa studi, masa kerja , dan Umur. Variabel Dependen : Upah tenaga kerja
4.	Herawati (2013)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shutllecock Kota Tegal	-Variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadapa produktivitas tenaga kerja industri shutllocock kota Tegal -Variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industry shutllocock kota Tegal.	-Upah -Pengalaman kerja -Jenis kelamin -Umur -pendidikan
5.	Pandapotan (2013)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi produktivitas karyawan	-Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan -Pendidikan signifikan terhadap produktivitas karyawan -usia berpengaruh	Variabel dependen : produktivitas karyawan Variabel independen :

		di Malang.	signifikan terhadap produktivitas karyawan -Upahberpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	pendidikan, masa kerja, usia, dan upah
6.	Kadafi (2013)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi kota Malang.	- variabel modal memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja - produktivitas mempengaruhi tingkat pengangguran di Indonesia secara signifikan.	Variabel dependen : penyerapan tenaga kerja Variabel independen : modal
7.	Zulhanafi, Hasdi Aimonn, Syofyan (2013)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan tingkat pengangguran di Indonesia	- Pertumbuhan ekonomi mempengaruhi tingkat pengangguran di Indonesia secara signifikan. - Investasi mempengaruhi tingkat pengangguran di Indonesia secara signifikan. - Pengeluaran pemerintah mempengaruhi tingkat pengangguran di Indonesia secara signifikan. - Upah mempengaruhi tingkat pengangguran di Indonesia secara signifikan. - inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengangguran di Indonesia	produktivitas, variabel independen : pertumbuhan ekonomi, investasi, pengeluaran pemerintah, upah dan inflasi

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produksi

Produksi adalah hasil akhir dari suatu proses produksi yang mengubah input menjadi output sehingga nilai barang menjadi bertambah (Soekarwati, 1990). Produksi juga didefinisikan sebagai penciptaan guna, dimana guna berarti kemampuan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Produksi meliputi aktivitas dan tidak hanya mencakup pembuatan barang-baranf yang dapat dilihat maka, kombinasi an koordinasi material dan kekuatan (input, faktor, sumberdaya) dalam pembuatan suatu barang, jasa (output/produk). Dalam melakukan proses produksi, setiap produsen atau pengrajin membutuhkan beberapa faktor dalam mendukung berjalannya proses produksi tersebut.

2.2.2 Teori Produksi

2.2.2.1 Perilaku Produsen

Dalam teori ekonomi seorang produsen atau pengusaha harus memutuskan 2 macam keputusan :

a. Berapa output yang harus diproduksikan, dan
b. Berapa dan dalam kombinasi bagaimana faktor-faktor produksi atau (input) dipergunakan. Semuanya diputuskan dengan menganggap bahwa produsen atau pengusaha selalu berusaha mencpai keuntungan yang maksimum. Asumsi dasar lainnya adalah bahwa produsen beroperasi dlam pasar persaingan sempurna.

2.2.2.2 Faktor-faktor Produksi

Faktor-faktor produksi adalah benda-benda yang disediakan oleh alam atau diciptakan oleh manusia yang digunakan untuk memproduksi barang dan jasa. Tenaga kerja salah satu jenis faktor produksi, pengertian tenaga kerja meliputi keahlian dan ketrampilan yang mereka miliki. Dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan kepada tiga golongan yaitu :

- Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendah pendidikannya dan tidak memiliki keahlian dalam suatu bidang pekerjaan
- Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
- Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.

2.2.2.3 Fungsi Produksi

Tujuan produksi adalah menghasilkan suatu barang atau jasa dan mendapatkan untung atau laba. Tujuan itu dikatakan terpenuhi apabila barang atau jasa yang diproduksi mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum. Dalam produksi dikenal sebagai input dan output. Input adalah variabel bebas yang mempengaruhi produksi sedangkan output adalah hasil produksi atau jumlah produksi.

Fungsi produksi menunjukkan sifat hubungan diantra faktor-faktor produksi dan tingkat produksi yang dihasilkan. Faktor-faktor produksi dikenal

pula dengan istilah input dan jumlah produksi selalu juga disebut sebagai output (Sukirno, 2008)

Fungsi produksi umumnya secara matematis dapat dinyatakan sebagai berikut :

Q = f (K, L, R,T)

Keterangan :

Q= Output

K= Kapital/Modal

L= Labor/tenaga kerja

R= Resources/sumber daya

T= Teknologi

Menurut Soekartawi (1990), fungsi produksi Cobb Douglass adalah suatu fungsi atau persamaan yang melibatkan dua atau lebih variabel, dimana variabel yang satu disebut variabel independen, yang menjelaskan atau dengan symbol x sedangkan variabel dependen atau variabel yang dijelaskan dengan simbol y.

Sedangkan Secara tematis, fungsi produksi Cobb-Douglass dapat dituliskan sebagai menurut:

$Y= AL^{\alpha}K^{\beta}R^{\gamma}T^{\delta}$

Keterangan :

Y= Total produksi

L= Tenaga kerja input

K= Modal input

A= Faktor produktivitas

A dan β = elastisitas output dari tenaga kerja dan modal, masing-masing.

2.2.3 Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik sumberdaya yang yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran) (Sastrohadiwiryo, 2005).

Produktivitas yaitu kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa (Haryani, 2002). Sumber-sumber ekonomi atau sering disebut faktor-faktor produksi mencakup: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku. Dalam suatu proses produksi, sumber-sumber ekonomi diolah untuk menghasilkan barang dan jasa.

Dalam doktrin konfrensi Oslo dikutip dari bukunya (Handoko, 1994) mencantumkan definisi umum mengenai produktivitas. Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan menyediakan lebih barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Dari pengertian diatas, produktivitas dirumuskan sebagai berikut :

$$Produtivitas = \frac{Output}{Input}$$

1. Jenis Produktivitas

Setelah memahami pengertian produktivitas, jenis produktivitas dikelompokkan menjadi dua yaitu (Haryani, 2002) :

a. Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku yang disebut dengan produktivitas dari berbagai factor *(multifactor pro-ductivity).* Produktivitasini sering disebut produktivitas total.

Rumus multifactor productivity sebagai berikut :

$$\text{Produktifitas total} = \frac{Total\ Output}{Total\ Input}$$

b. Produktivitas satu faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai faktor seperti produktivitas total, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing faktor, yang disebut produktivitas dari satu faktor *(single factor productivity).* Yang sering dihitung dengan produktivitas satu faktor adalah produktivitas tenaga kerja. Produktivitas kinerja ini dalam konteks manajemen yaitu kinerja. Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktiv atau tidaknya dari kinerjanya.

2. Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor esensial dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, karena produktivitas tenaga kerja mencerminkan efisiensi dan kemajuan teknologi. Sebagai pencerminan kemajuan teknologi, peningkatan produktivitas tenaga kerja seringkali dianggap bersifat mereduksi kesempatan kerja (Mankiw, 2000)

Salah satu area potensi tertinggi dalam peningkatan produktivitas adanya mengurangi jam kerja yang tidak evektif. Kesempatan utama yang meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap berikut :

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

Karyawan/tenaga kerja merupakan variabel yang sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas. Karyawan yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas suatu usaha. Kualiatas tenaga kerja yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas.

2.2.4 Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seseorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan nya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.2.5 Hubungan antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut, (Simanjuntak, 1985). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.2.6 Hubungan Kursus atau Pelatihan dengan Produktvitas Tenaga Kerja

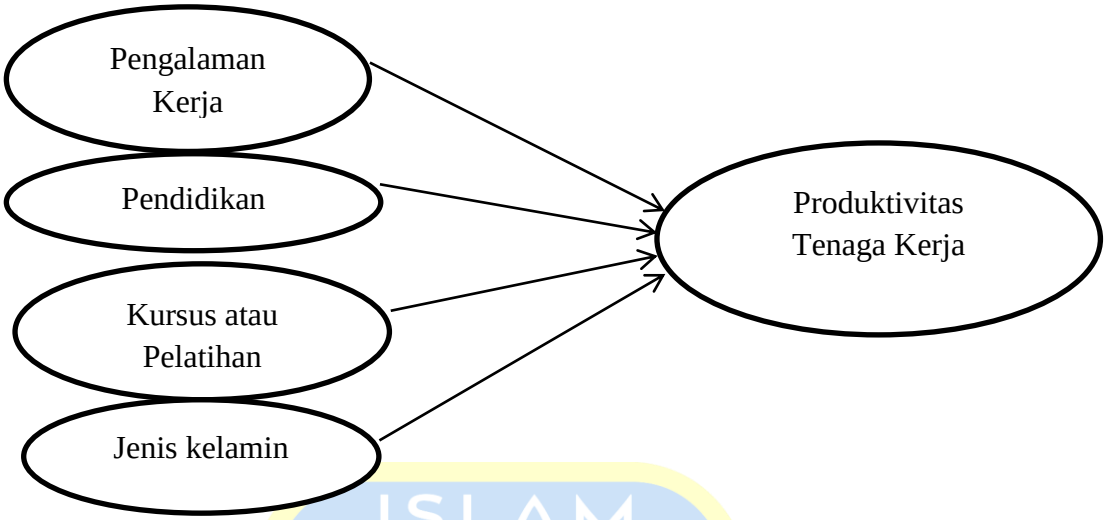
Adanya perbedaan kemampuan seseorang dalam mengikuti kursus atau pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas seseorang. Pekerja yang lebih ahli dalam pekerjaannya akan mempengaruhi Produktivitas, tercermin dari pekerja yang pernah mengikuti pelatihan atau kursus sebelumnya. Semakin lama kursus atau pelatihan yang ditekuni pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam pekerjaannya. Dengan demikian kursus atau pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivtas tenaga kerja.

2.2.7 Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Hal ini tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor yang biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam hal tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi disbanding laki-laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran (Amron, 2009). Dengan demikian jenis kelamin memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kajian pustaka maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian maka dibuat dugaan seperti ini :

1. Diduga pengalam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja
2. Diduga pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja
3. Diduga terdapat perbedaan antara tenaga kerja yang mengikuti kursus / pelatihan dengan tenaga kerja yang tidak mengikuti kursus.
4. Diduga terdapat perbedaan Jenis kelamin tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan data yang digunakan untuk keperluan penelitian. berikut adalah metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

3.1. Jenis dan Cara Pengumpulan Data

3.1.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai data utama dan dan sekunder seabagai data tambahan apabila diperlukan.

1. Data Primer

Dilakukan secara langsung dilapangan data yang didapatkan dari hasil wawancara dan memberikan kuisoner kepada narasumber mengenai aktivitas pelaku tenaga kerja industri kecil konveksi di kecamatan Kotagede Kota Madya Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Sebagai data tambahan yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kotagede yang berhubungan dengan penelitian.

3.1.2.Populasi dan Sampel

1. Populasi

Data yang digunakan peneliti berupa Populasi (Population) atau Universe adalah Jumlah dari Keseluruhan objek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga, Satuan-satuan/individu-individu ini disebut unit analisis (Djarwanto, 2011).

Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja industri kecil konveksi di kecamatan Kotagede. Dengan data yang di dapat dari data UMKM Kabupaten Kotagede yaitu 225 data usaha kecil konveksi. Alasan pememilihan kecamatan Kotagede dengan pertimbangan dikecamatan tersebut terdapat banyak usaha kecil konveksi, sebagian besar konveksi dominan berada di kecamatan tersebut.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil melalui dengan cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Subagyo, 2005).

Sampel yang diteliti adalah sebanyak 50 tenaga kerja industri konveksi, penarikan sampel 50 tenaga kerja dengan mewancarai dan membagikan kuisoner ke 15 usaha konvensi kecil Penarikan sampel dilakukan secara acak yaitu dengan mengguankan Convenience sampling teknik pengambilan sampel yang memberikan kebebasan kepada peneliti untuk memilih anggota populasi sebagai anggota sampel dalam suatu penelitian (Drs. Algifari, 2003)

3.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini beberapa hal yang menyangkut masalah yang ada didefiniskan sebagai berikut :

3.2.1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Produktivitas Tenaga Kerja (Y).produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja menghasilkan output. dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membagi jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam. Alat ukur produktivitas tenaga kerja yaitu ketika tenaga kerja menggunakan jam kerja yang sama, dapat menghasilkan jumlah produksi yang lebih banyak.

3.2.2. Variabel Indpenden

1. Pengalaman Kerja (X1)

(Simanjutak, 1985) Menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula.Menurut istilah ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Pengalaman kerja merupakan pengalaman dari tenaga kerja, pengalaman kerja dinyatakan dalam satuan bulan.

2. Pendidikan (X2)

Menurut UU No 20 Tahun 2003, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak muliah, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Pendidikan merupakan lama tahun sekolah yang diikuti oleh responden.Pendidikan dinyatakan dalam satuan tahun.

3. Kursus atau Pelatihan (X3)

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 menjelaskan kursus atau pelatihan adalah bentuk pendidikan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi, dan pengembangan kepribadian.

Kursus atau pelatihan merupakan perbedaan yang tampak antara tenaga kerja yang mengikuti dan yang tidak mengikuti kursus atau pelatihan. Kursus atau pelatihan dinyatakan dengan variabel dummy, yaitu 0 = Ya pernah mengkikuti dan 1 = tidak pernah mengikuti.

4. Jenis Kelamin (X4)

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan.Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung

menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan (Amron, 2009).

Jenis kelamin merupakan perbedaan yang tampak antara laki-laki dan wanita. Jenis kelamin dinyatakan dengan variabel dummy, yaitu 0 = laki-laki dan 1 = wanita

3.3. Metode Analisis Data

3.3.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.Metode analisis regresi berganda adalah metode untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Variabel indpenden yang digunakan pada analisis ini biasanya lebih dari satu variabel .selain regresi linear berganda penelitian ini juga menggunakan regresi dummy . nama lain dari regrsi dummy adalah regresi kategori. Regresi ini menggunakan prediktor kualitatif (yang bukan dummy dinamai prediktor kuantitatif) variabel dependen pada dasarnya tidak hanya dapat dipengaruhi oleh variabel independent kuantitatif. Tetapi juga dimungkinkan oleh variabel variabel kualitatif .variabel kualitatif tersebut harus dikuantitatifkan atributnya (cirinya). untuk menguntitatifkan atribut variabel kualitatif, dibentuk variabel dummy dengan nilai 1 dan 0, jadi ini yang di maksud dengan variabel tersebut. Nilai satu menunjukkan adanya, sedangkan nilai 0 menunjukkan tidak adanya ciri kualitas tersebut.

Adapun bentuk umum regresi beganda :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + \beta_3 X_{3t} + \ldots\ldots + \beta_k X_{kt} + e_t \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (1)$$

Secara matematika dapat dinyatakan dalam bentuk umum fungsi, dimana Produktivitas tenaga kerja (Y) merupakan nilai dari produksi tenaga kerja, , (X1) Pengalam kerja, (X2) Pendidikan, (X3) Kursus atau Pelatihan. dan (X4) Jenis kelamin.

Model persamaan yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + \beta_3 X_{3t} + \beta_4 X_{4t} + _{et} \ldots\ldots (2)$$

Keterangan :

Y adalah produktivitas kerja

X1 adalah pengalaman kerja

X2 adalah pendidikan

X3 (Dummy) adalah kursus atau pelatihan

X4 (Dummy) adalah jenis kelamin

3.3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Alni (2014) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, independen variabel atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Data akan terdistribusi normal bila nilai signifkansi > 0,05.

2. Uji Heterokedatisitas

Heteroskedastisitasberfungsi untuk menyelesaikan masalah apabila terdapat variabel gangguan yang mempunyai varian yang tidak konstan jika variabelgangguan tidak mempunyai rata-rata nol maka tidak mempengaruhi slope, hanya akan mempengaruhi intersep (Widarjono, 2013)

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitasdan jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Pengujian ini menggunakan uji Glejser.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan adanya korelasi antara anggota observasi satu dengan observasi lain yang berlainan waktu. Kaitanya dengan asumsi metode OLS, Autokorelasi merupakan korelasi antara satu variabel gangguan dengan variabel gangguan yang lain. Sedangkan salah satu asumsi penting metode OLS berkaitan dengan variabel gangguan adalah tidak adanya hubungan antara variabel gangguan satu dengan variabel gangguan yang lain (Widarjono, 2013). Pengujian uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson. Jika nilai durbin Watson diantara -2 sampai 2, maka model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas merupakan suatu masalah dimana adanya hubungan linear antar variabel-variabel independen. Multikolinearitas akan menghasilkan estimator BLUE, tetapi masih mempunyai varian yang besar. Uji multikolonieritas hanya dapat dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam model regresi. cara umum yang digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolonieritas pada model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukan tidak adanya problem multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* harus > 0.10 dan nilai VIF < 10..

3.3.3. Uji Statistika

1. Uji t-statistik

Uji t-statistik dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel indpenden secara individu terhadap variabel dependen.Jika ada, apakah pengaruh positif atau negative. Ada cara yang digunakan yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung.

Pengambilan keputusan pengaruh masing-masing variabel indpenden secara individu terhadap probabilitas dalah :

1) Apabila t-hitung < t-kritis sehingga H_0 gagal ditolak dan H_a ditolak, disimpulkan secara individu variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
2) Apabila t-hitung > t-kritis sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, disimpulkan secara individu variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji F-statistik

Uji F statistik adalah pengujian model secara keseluruhan untuk menguji ketepatan model.Uji model ini akan melibatkan seluru nilai koefisien secara bersama-sama menggunkan distribusi F. daerah penolakan ditentukan dengan membandingkan nilai F menggunakan F-tabel dengan derajat kebebasan ke-2 dan n-k+1 atau dengan membandingkan p-value <a, maka dengan itu model akan dikatakan tepat. Dalam uji ini pengambilan kesimpulannya adalah dengan membandingkan nilai probabilitas dengan tingkat signifikan (α=5%) yaitu :

1) Apabila probabilitas statistik F < 0,05 maka variabel indpenden secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Apabila probabilitas statistik F > 0,05 maka variabel independen secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh varian dari variabel independen.Nilai R^2 paling besar paling besar 1, dan paling kecil 0 ($0<R^2<1$). Bila R^2sama dengan 0 maka garis regresi tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan variabel dependen. Sebagai variabel-variabel yang digunakan dalam persamaan regrsi tidak mempunyai pengaruh sehingga varian variabel dependen adalah 0. Semakin dekat R^2 dengan 1maka semakin tepat regresi untuk meramalkan variabel depependen, dan hal ini menunjukkan hasil estimasi keadaan sebenarnya atau mempunyai garis regresi yang sempurna.Namun jarang sekali ditemukan hasil

regresi yang sempurna, namun yang diharapkan adalah mendapatkan garis regresi dengansedekat mungkin angka satu atau $\hat{e}_i$ sekecil mungkin

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang dilaksanakan beserta pembahasannya, yang secara garis besar akan diuraikan tentang deskripsi data, pengujian prasyarat analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

4.1. Analisis Deskriptif Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah populasi pada usaha kecil ini yaitu sebanyak 225 data tempat usaha kecil konveksi di Kabutapen Kotagede yang bersumber data Data UMKM Kota Jogja dan sampel yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini berjumlah 50 yaitu data yang berasal dari pemilik usaha atau tenaga kerja dari 15 tempat usaha kecil konveksi dikabupaten Kotagede. Berdasrkan hasil dari penelitian tersbut, dapat diketahui bahwa 50 tenaga kerja menghasilkan produk dengan beraneka ragam seperti baju, celana, hem dengan tenaga kerjayang berbeda-beda, dan dapat diketahui ada beberapa usaha kecil yang mempunyai pengalaman yang cuku lama dikarenakan usaha konveksi ini merupakan usaha turun-temurun yang sampai saat ini masih tetap berjalan.

Penelitian ini menggunakan 4 variabel indepeden yaitu Pengalam kerja, pendidikan, kursus/pelatihan dan jenis kelamin sedangkan variabel independennya adalah Produktivitas tenaga kerja.

4.2. Karakteristik Responden

Sampel awal dari penelitian ini adalah menggunakan 50 responden . karakteristik yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja meliputi pengalam

kerja, pendidikan, kursus/pelatihan dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden secara umum berdasarkan umur, pendapatan, dan jam kerja.

4.2.1. Karateristik Umum Responden

Analisis responden berdasarkan kelompok umur bertujuan untuk membedakan apakah responden berada pada kelompok umur produktif dan nonproduktif. Umur seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kondisi seseorang secara fisik, yang memungkinkan menjadi pertimbangan dalam pasar tenaga kerja. Untuk melihat distribusi responden menurut umur dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Responden Menurut Umur

Umur tenaga kerja	jumlah responden	Persentase (%)
15-20	6	12
21-25	5	10
26-30	15	30
31-35	17	34
36-40	7	14
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah 2018

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kelompok umur responden didominasi oleh responden kelompok umur 31-35 sebesar 34 persen. Proporsi demikian menunjukkan bahwa umur usia-usia 31-35 menunjukkan jumlah pencari kerja yang paling besar.

Analisis responden berdasarkan pendapatan Dalam Tabel 4.2 disajikan mengenai jumlah responden menurut pendapatan.

Tabel 4.2

Responden Menurut Pendapatan

Pendapatan (Rp/bulan)	jumlah responden	Persentase (%)
500.000-1.000.000	7	14
1.100.000-1.500.000	5	10
1.600.000-2.000.000	8	16
2.100.000-2.500.000	21	42
2.600.000-3.000.000	9	18
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer setelah diolah 2018

Pada Tabel 4.2 terlihat bahwa banyaknya responden yang memiliki pendapatan sebesar Rp. 2.100.000 sampai dengan Rp. 2.500.0000 per bulan sebanyak 42 persen. Sedangkan responden yang terkecil yaitu responden yang mempunyai pendapatan Rp 1.100.000 sampai Rp.1.500.000 hanya sebesar 10 persen.

Jumlah jam kerja menunjukkan banyaknya jam kerja yang dialokasikan oleh tenaga kerja industri kecil konveksi di kabupaten Kotagede. Peningkatan jam kerja tenaga kerja bertujuan untuk lebih meningkatkan output yang dihasilkan atau dengan kata lain untuk mendapatkan penghasilan yang lebih besar. Adapun jumlah jam kerja tenaga kerja industri kecil konveksi di Kabupaten Kotagede dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Jam Kerja

Jam kerja (hari)	Jumlah responden	Persentase (%)
8-10	44	88
11-15	6	12
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer setelah diolah 2018

4.2.2. Responden Menurut Pendidikan

Seringkali pada saat mencari pekerjaan memerlukan syarat tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, namun tidak menutup kemungkinan pencari pekerja/karyawan justru mensayaratkan atau memilih tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah ataupun rendah. Tabel 4.4 disajikan mengenai jumlah responden menurut pendidikan.

Tabel 4.4

Responden menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
SD	25	50
SMP	18	36
SMA	7	14
Jumlah	50	100

Sumber : data primer setelah diolah 2018

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.4 bahwa rata-rata pendididkan tenaga kerja di industri kecil konveksi sebagian besar menunjukkan responden berpendidikan SD sebesar 50 persen dan diikuti responden yang tamatan SMP 36 persen yang paling sedikit yaitu berpendidikan SMA yaitu 14 persen.

4.2.3. Responden Menurut Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kesiapan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan, yang dapat menjadi pertimbangan dalam pasar tenaga kerja. Tabel 4.5 disajikan mengenai jumlah responden menurut pengalaman kerja.

Tabel 4.5

Responden Menurut Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja (bulan)	jumlah responden	Persentase (%)
6-10	17	34
11-15	6	12
16-20	18	36
21-25	7	14
26-30	2	4
Jumlah	50	100

Sumber : data primer setelah diolah 2018

Dari penelitian yang telah dilakukan rata-rata tenaga kerja pada industri kecil konveksi responden terbanyak yang telah bekerja. pekerja yang memiliki pengalam kerja terendah adalah 7 bulan dan pekerja yang memliki pengalam kerja terlama adalah 2,5 tahun.

4.2.4. Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari tingkah laku. Dalam tabel 4.6 mengenai jumlah responden menurut jenis kelamin.

Tabel 4.6

Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	30	60
Perempuan	20	40
Jumlah	50	100

Sumber : data primer setelah diolah 2018

Pada Tabel 4.6 terlihat bahwa banyaknya responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi sebesar 60 persen dan jenis kelamin perempuan 40 persen. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab laki-laki yang telah menikah untuk menafkahi keluarganya guna memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Banyaknya tenaga kerja laki-laki yang bekerja pada industri kecil konveksi dikarenakan ten;aga kerja laki-laki memiliki tenaga yang lebih banyak dari wanita sehingga jam kerja laki-laki lebih banyak dari pada perempuan yang dapat menghasilkan produksi lebih banyak dari tenaga kerja wanita.

4.2.5. Responden menurut kursus/pelatihan

Kursus atau pelatihan merupakan perbedaan yang tampak antara tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak mengikuti pelatihan. Dalam tabel 4.7 mengenai jumlah responden menurut kursus/pelatihan.

Tabel 4.7

Responden menurut kursus/pelatihan

Kursus/pelatihan	Jumlah responden	Persentase (%)
Ya	31	62
Tidak	19	38
Jumlah	50	100

Sumber : data primer diolah 2018

pada tabel 4.7 terlihat banyaknya tenaga kerja yang mengikuti kursus/pelatihan yaitu 62 persen, dan yang tidak mengikuti kursus yaitu sebanyak 38 persen.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak,uji ini mengunakan *KolmogorovSmirnov*.Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	23356.25796575
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.155
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179*

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar 0,179 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	460.707	15708.267		.029	.977
	Pengalaman	530.856	560.256	.183	.948	.348*
	Pendidikan	1441.777	1120.724	.190	1.286	.205*
	Pelatihan	-6355.681	4900.908	-.190	-1.297	.201*
	Jenis Kelamin	4204.092	6361.751	.127	.661	.512*

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625[a]	.391	.337	24372.218	1.509*

a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai durbin Watson diantara -2 sampai 2, dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap asumsi klasik multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolonieritas hanya dapat dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam model regresi. cara umum yang digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolonieritas pada model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukan tidak adanya problem multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* harus > 0.10 dan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman	.485	2.061*
	Pendidikan	.826	1.211*
	Pelatihan	.842	1.188*
	Jenis Kelamin	.490	2.039*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda didasari pada hubungan fungsional maupun

hubungan kausal dari dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisi Regresi Linear Berganda ini akan dilakukan bila jumlah variabel independennya terdapat minimal 2 atau lebih. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0 *for Windows.*

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		B	T	Sig
1	(Constant)	-39598.976*	-1.984	.053
	Pengalaman	2600.028*	2.939	.005*
	Pendidikan	5968.774*	3.372	.002*
	Pelatihan	-7253.267*	-.937	.354*
	Jenis Kelamin	5019.883*	.500	.620*

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagaiberikut:

$Y= -39598.976 + 2600.028\ X_1 + 5968.774\ X_2 + (-7253.267)\ X_3 + 5019.883\ x4$

a. Konstanta = -39598.976

Artinya jika tidak ada variabel pengalaman, pendidikan, pelatihan dan jenis kelamin yang mempengaruhi produktivitas, maka produktivitas sebesar -39598.976 satuan.

b. $b_1 = 2600.028$

Artinya jika pengalaman kerja bertambah satu bulan maka nilai produktivitas akan meningkat sebesar Rp. 2600.028 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

c. b_2 = 5968.774

Artinya jika pendidikan semakin naik pertahun maka nilai produktivitas akan meningkat sebesar Rp. 5968.774 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

d. b_3 = -7253.267

Artinya jika Variabel responden pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar Rp. 7253.267 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

e. b_4 = 5019.883

Artinya jika Variabel jenis kelamin semakin banyak ke laki-laki maka nilai produktivitas akan menurun sebesar Rp. 5019.883 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

4.4.2. Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu pengalaman, pendidikan, dengan variabel dependen yaitu produktivitas.

i. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,005 (0,005 < 0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha_1 diterima, yang berarti bahwa "pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas".

ii. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,002 (0,002 <0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha_2 diterima, yang berarti bahwa "pendidikan kerja berpengaruh terhadap produktivitas".

4.4.3. Pengujian hipotesis simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena sig 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa pengalaman, pendidikan, pelatihan dan jenis kelamin secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas.

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17157345072.041	4	4289336268.010	7.221	.000[b*]
	Residual	26730224521.979	45	594004989.377		
	Total	43887569594.020	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

c. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman

4.4.4. Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Berdasarkan tabel menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted* R^2) = 0,337, artinya variabel pendidikan, pengalaman kerja, kursus/pelatihan dan jenis kelamin secara bersama–sama mempengaruhi variabel produktivitas sebesar 33,7% sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Berdasarkarkan tabel Nilai R Square 0,391 artinya variabel pengalaman kerja, pendidikan, kurus/pelatihan, dan jenis kelamin mempengaruhi variabel Produktivitas sebesar 39,1%

Tabel 4.14

Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625[a]	.391*	.337	24372.218

a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman
b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil di KotagedeYogyakarta

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,002 (0,002 < 0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha_2 diterima, yang berarti bahwa "pendidikan kerja berpengaruh terhadap produktivitas".

Pendidikan merupakan syarat utama yang harus ditempuh seseorang untuk dapat memasuki pasar kerja. Pendidikan yang diperoleh baik dari sekolah maupun dari luar sekolah akan memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan, sehingga akan memudahkan penempatan seorang karyawan sesuai dengan kecakapannya. Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Orang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada umumnya lebih cepat mengatasi masalah yang dihadapi, daripada orang yang tingkat pendidikannya lebih rendah. Pendidikan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih produktif (Hasibuan, 2013). Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena pendidikan baik formal maupun non formal seseorang diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan baik formal maupun non formal akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja seorang karyawan dari segi kuantitas. Karyawan yang tingkat pendidikannya tinggi akan mempunyai ketrampilan dalam pelaksanaan kerja sehingga mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja.

Sejalan dengan penelitian Maria (2007) bahwa dalam perekrutan karyawan baru pihak personalia dapat menetapkan syarat pendidikan formal minimal yang harus dipenuhi oleh calon pelamar. Dengan adanya pendidikan yang relatif tinggi maka pengetahuan dan pemahaman karyawan akan semakin besar sehingga dapat cepat menerima masukan baru dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

4.5.2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil Kotagede Yogyakarta

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,005 (0,005 <0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha_1 diterima, yang berarti bahwa “pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas”.

Melalui pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dapat sekaligus digunakan. Perusahaan cenderung memilih calon karyawan yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman dipandang lebih mampu dala melaksanakan tugas yang nantinya akan dikerjakanya. Kenyataan menunjukkan bahwa makin lama karyawan bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan

pengalaman kerja, seseorang akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga produktivitas kerja semakin baik pula (Bedjo Siswanto, 2007).

Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerja, makin lama seseorang bekerja pada suatu bidang makin berpengalamanlah orang tersebut. Bila seseorang karyawan telah mempunyai suatu pengalaman kerja pada suatu bidang, maka akan meningkatkan kemampuan dan kecakapanya. Secara tidak sadar mereka akan belajar sehingga mempunyai kecakapan praktis dalam bekerja. Dengan pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh masing-masing karyawan, perusahaan berharap dalam mencapai tujuan akan lebih mudah, seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surahman (2012).

Sejalan dengan penelitian Septian (2012) bahwa perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan memperhatikan pengalaman kerja seseorang, dengan perusahaan memberikan serta mengadakan program atau kiat-kiat khusus untuk memberikan masukan dan arahan sebagai acuan/pembelajaran yang berguna untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan sebagai suatu proses pengembangan perusahaan untuk kedepannya.

4.5.3. Perbedaan jenis kelamin tenaga tenaga industri kecil di Kotagede Yogyakarta

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,041 (0,041 <0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha_3 diterima, yang berarti bahwa “ada Perbedaan antara produktivitas tenaga kerja

laki-laki dengan produktivitas tenaga kerja wanita pada industri kecil di Kotagede Yogyakarta".

Konsep ini sesuai dengan pengertian gender menurut Darma (2006) yang membatasi pengertian gender sebagai seperangkat peran. Wanita memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari resiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Untuk itu dengan adanya wanita dalam karyawan dapat membantu mengambil keputusan yang lebih tepat dan berisiko lebih rendah. Sehingga memberikan produktivitas yang cukup baik.

Sejalan dengan penelitian Joko (2014) bahwa gender memberikan perbedaan pada produktivitas. Seorang tenaga kerja dinilai produktif apabila mampu menghasilkan keluaran yang lebih banyak dari tenaga kerja lainya dalam satuan waktu yang sama, atau dinyatakan seseorang menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilakan atau menyelesaikan barang atau jasa yang lebih tinggi atau banyak dengan menggunakan sumber daya yang sama atau sedikit. Peran gender menghasilkan kinerja karyawan yang merupakan suatu prestasi dan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

4.5.4. Perbebedaan antara produktivitas tenaga kerja yang mengikuti kursus atau pelatihan dengan tenaga kerja yang tidak mengikuti kursus pada industri kecil di Kotagede Yogyakarta

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,742 (0,742 > 0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha_4

dittolak, yang berarti bahwa “tidak ada Perbedaan antara produktivitas yang ikut pelatihan kerja dengan produktivitas tidak ikut oelatihan kerja pada industri kecil di Kotagede Yogyakarta”.

Keterampilan kerja yang menghasilkan produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi, jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan kata lain pekerjaan yang dilaksanakan secara berdaya guna, merupakan juga pekerjaan yang produktif. Karena itu keterampilan kerja yang menghasilkan produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja yang ingin dicapai. Karena hasil kerja karyawan tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan (Darma, 2006).

Karyawan yang terampil dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Tenaga kerja yang berkualitas dan berketerampilan dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali, bahkan hukum alam semakin diperkukuh. Artinya tenaga kerja yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan menurnunkan produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Joko (2014) bahwa keterampilan juga merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan kemampuan kecekatan seorang

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,005 (0,005 <0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha_1 diterima, yang berarti bahwa "pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas".
2. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,002 (0,002 <0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha_2 diterima, yang berarti bahwa "pendidikan kerja berpengaruh terhadap produktivitas".
3. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,742 (0,742 > 0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha_4 ditolak, yang berarti bahwa "tidak ada Perbedaan antara produktivitas yang ikut pelatihan kerja dengan produktivitas tidak ikut pelatihan kerja pada industri kecil konveksi di Kotagede Yogyakarta".
4. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,041 (0,041 <0,05). Nilai tersebut dapat membuktikan Ha_3 diterima, yang berarti bahwa "ada Perbedaan antara produktivitas tenaga kerja laki-laki dengan produktivitas tenaga kerja wanita pada industri kecil konveksi di Kotagede Yogyakarta".

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka Implikasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen selain memperhatikan faktor pendidikan formal, juga perlu memperhatikan faktor pendidikan nonformal dari karyawannya, karena pengetahuan karyawan dapat mendukung produktivitas kerjanya.
2. Untuk mendukung hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian lain untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.
3. Untuk meningkatkan produktivitas industri kecil konveksi perlu diterapkan penempatan gender dengan keterampilan kerja yang memadai sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan juga dapat disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya.
4. Pemilik usaha industri kecil konveksi melakukan magang kepada tenaga kerja yang ingin bekerja di industri konveksi karena pengalaman kerja berpengaruh terhadap industri konveksi.

Daftar Pustaka

Griffin, R. (2006). *Business 8th Edition.* New Jersey: Prentice Hall.

Sukirno, S. (2013). *Makroekonomi: Teori Pengantar* . Jakarta: Rajawali Pers.

Amron. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Outlet Telekomunikasi Selular Kota Makassar. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia*, 100.

Dwi, d. S. (2007). *Ilmu Pendidikan.* Yogyakarta: UNY Press.

Handoko, T. H. (1994). *Manajememen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE yogyakarta.

Haryani, S. (2002). *Hubungan Industrial Di Indonesia.* Yogyakarta: UPP AMP YKPN .

Mankiw, N. G. (2000). *Teori Makro Ekonomi* . Jakarta: Erlangga.

Muchdarsyah, S. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sastrohadiwiryo, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Jakarta: LP FE UI..

Soekarwati. (1990). *Teori Ekonomi Produksi, Teori Ekonomi Produksi : Dengan Pokok Analisis Fungsi Produksi Cobb-Douglas.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sukirno, S. (2008). *Pengantar Teori Makroekonomi* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Djarwanto, P. S. (2011). *Statistik Induktif Edisi Kelima.* Yogyakrta: BPFE-YOGYAKARTA.

Subagyo, P. (2005). *Statistik Induktif.* Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Widarjono, A. (2013). *Ekonometrika Teori Dan Aplikasi* . Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Algifari, M. (2003). *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis.* Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Adhanari, M. A. (2005). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul . *UNES*, 79.

Nugroho, S. D. (2012). Pengaruh Pengalam Kerja dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. dan Liris (Bagian Divisi Garment Konveksi IV) di Sukoharjo. 15.

Setiawan, J. (2015). Pengaruh Perbedaan Gender dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia. *Jurnal AKMENBIS*, 15.

Buranda, W. A. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kota Makassar (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi). *Skripsi* , 96.

Wiguna, R. P. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Industri Kerajinan Genteng (Studi Kasus Di Desa Palihan Pakisan Kecamatan Cawas Kabupaten Klaten). *Skripsi*, 65.

LAMPIRAN

I. TABEL DATA PRODUKTIVITAS

No	Produktivitas (Y) Rupiah	Jumlah produksi/hari	nilai produksi (rupiah)	jam kerja/hari
1	22500	3	75000	10
2	24000	3	80000	10
3	17308	3	75000	13
4	23077	6	50000	13
5	35000	6	70000	12
6	93750	15	50000	8
7	28125	5	45000	8
8	37500	6	50000	8
9	24000	4	60000	10
10	40625	5	65000	8
11	41250	6	55000	8
12	40000	4	80000	8
13	45000	5	90000	10
14	45000	6	75000	10
15	48750	6	65000	8
16	18000	3	60000	10
17	40000	4	80000	8
18	48125	7	55000	8
19	105625	13	65000	8
20	100625	15	75000	8
21	36000	8	45000	10
22	45000	9	50000	10
23	65000	8	65000	8
24	60000	8	75000	10
25	68750	11	50000	8
26	52000	8	65000	10
27	105000	12	70000	8
28	86667	13	80000	12
29	71500	11	65000	10
30	34375	5	55000	8
31	31250	5	50000	8
32	11250	2	45000	8
33	28125	3	75000	8
34	15000	3	50000	10
35	15000	3	50000	10

36	28889	4	65000	9
37	13500	3	45000	10
38	18333	3	55000	9
39	33333	4	75000	9
40	22500	3	60000	8
41	28125	5	45000	8
42	48000	8	60000	10
43	88000	11	80000	10
44	158125	15	95000	8
45	11111	2	50000	9
46	65000	13	40000	8
47	45000	8	45000	8
48	75000	9	75000	9
49	50000	10	60000	12
50	55000	12	55000	12

II HASIL REKAP DATA RESPONDEN

NO	Pengalaman kerja (X1) Bulan	Pendidikan (X2) Tahun	Pelatihan/ kursus (X3)	Jenis Kelamin (X4)	Produktivitas (Y) Rupiah
1	18	12	1	0	22500
2	9	9	0	1	24000
3	9	9	1	1	17308
4	10	6	1	0	23077
5	14	9	1	1	35000
6	20	12	0	1	93750
7	9	6	1	1	28125
8	10	6	0	1	37500
9	12	6	0	0	24000
10	20	6	0	0	40625
11	21	6	0	0	41250
12	9	9	1	1	40000
13	12	6	0	1	45000
14	18	6	0	0	45000
15	20	6	0	0	48750
16	10	6	0	1	18000
17	21	6	0	0	40000
18	26	6	1	0	48125
19	20	9	1	0	105625
20	19	6	0	0	100625
21	8	9	0	1	36000
22	7	9	0	1	45000
23	18	9	0	0	65000
24	20	12	0	0	60000
25	21	9	1	0	68750
26	8	9	0	1	52000
27	20	6	0	0	105000
28	21	9	0	0	86667
29	26	9	0	0	71500
30	9	6	0	1	34375
31	12	9	1	1	31250
32	9	9	1	0	11250
33	20	6	0	0	28125
34	22	6	0	0	15000
35	8	6	0	1	15000
36	9	9	1	1	28889
37	8	6	0	0	13500

38	11	6	0	0	18333
39	19	6	0	0	33333
40	18	6	1	0	22500
41	9	6	0	1	28125
42	19	9	0	0	48000
43	18	12	1	0	88000
44	20	12	1	0	158125
45	17	6	1	1	11111
46	21	12	1	0	65000
47	18	12	1	0	45000
48	12	9	1	1	75000
49	9	9	0	1	50000
50	24	6	0	0	55000

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

III. UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman	50	7	26	15.36	5.649
Pendidikan	50	6	12	7.92	2.165
Produktivitas (Y)	50	11111	158125	46861.86	29927.658
Valid N (listwise)	50				

Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	19	38.0	38.0	38.0
	Ya	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	20	40.0	40.0	40.0
	Laki-Laki	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

IV. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	23356.25796575
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.155
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

V. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-39598.976	19959.397		-1.984	.053		
	Pengalaman	2600.028	884.789	.491	2.939	.005	.485	2.061
	Pendidikan	5968.774	1769.914	.432	3.372	.002	.826	1.211
	Pelatihan	-7253.267	7739.807	-.119	-.937	.354	.842	1.188
	Jenis Kelamin	5019.883	10046.859	.083	.500	.620	.490	2.039

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

VI. UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	460.707	15708.267		.029	.977
	Pengalaman	530.856	560.256	.183	.948	.348
	Pendidikan	1441.777	1120.724	.190	1.286	.205
	Pelatihan	-6355.681	4900.908	-.190	-1.297	.201
	Jenis Kelamin	4204.092	6361.751	.127	.661	.512

a. Dependent Variable: ABS_RES

VII. UJI AUTOKORELASI

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625[a]	.391	.337	24372.218	1.509

a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

VIII. REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625[a]	.391	.337	24372.218

a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17157345072.041	4	4289336268.010	7.221	.000[b]
	Residual	26730224521.979	45	594004989.377		
	Total	43887569594.020	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-39598.976	19959.397		-1.984	.053
	Pengalaman	2600.028	884.789	.491	2.939	.005
	Pendidikan	5968.774	1769.914	.432	3.372	.002
	Pelatihan	-7253.267	7739.807	-.119	-.937	.354
	Jenis Kelamin	5019.883	10046.859	.083	.500	.620

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

IX. KUEISONER

PetunjukUmum:

- ✓ Saudara diminta untuk mengisi/menjawab pertanyaan yang telah saya susun.
- ✓ Berilah tanda lingkaran pada huruf/angka yang tersedia pada pertanyaan yang bersifat pilihan.

KUEISONER

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin : a. Perempuan

b. laki-laki

alamat :

apakah anda asli warga Kota Gede? [ ] Ya

[ ] Tidak, Asal .....

Bidang pekerjaan :

Untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja dan untuk memudahkan penilaian maka didefinisikan dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut

1. Pendidikan formal terakhir yang Anda miliki :

.....

2. Pernahkah anda mengikuti pelatihan/kursus yang sesuaidenganpekerjaan anda?

[ ] Ya

[ ] Tidak

3. Pada usia berapakah anda memulai bekerja ?

.....

4. Pernahkah anda bekerja di tempat lain? [ ] Iya Pernah, Dimana.....

[ ] Tidak

4. Apakah anda pekerja borongan atau harian ?

.....

5. Berapakah pendapatan anda Perbulan ?

.....

6. Berapa lama jam kerja anda perhari? 1. Pekerja Borongan .....

2. Pekerja Harian.....

7. Berapa hari anda bekerja dalam seminggu ?

.....

8. Berapa hasil produksi anda dalam sehari ?

.....

9. Sudah berapa lama anda bekerja ?

.....

10. Apakah anda menggunakan alat teknologi dalam bekerja ?

.....

11. berapa banyak hasil produksi anda yang rusak dalam satu harinya?

.....

12. Berapa nilai hasil produksi anda per satuan ?

.....

13. Apakah anda sudah mempunyai tanggungan keluarga / apakah anda sudah menikah?

.....

14. Berapa Jumlah keluarga yang masih menjadi tanggungan anda?

.....

15. Berapa Pengeluaran untuk kebutuhan sehari-hari yang anda keluarkan setiap bulannya?

.....

16. apakah upah yang anda terima bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari?

.....