

## Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Usaha Roti Donat Eve Bakery di Palembang)

Andini Utari Putri<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Indo Global Mandiri  
Jl. Jend. Sudirman No. 629 KM. 4, Palembang 30129  
Email: [andini@uigm.ac.id](mailto:andini@uigm.ac.id)<sup>1)</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to investigate the effect of factors of wages, working hours and work experience on labor productivity. This study uses primary data taken directly to the object of research in the form of productivity data generated by the workforce, the level of wages obtained, hours worked, and work experience owned by the workforce and also the level of education owned by the workforce. To estimate the factors that affect labor productivity, the analysis model used is ordinary least square (OLS) regression analysis. The results showed that the wage variable had a positive and significant effect on labor productivity in the Eve Bakery donat business with a coefficient of 1.1628 = 5%. Regression coefficient of 1.1628, meaning that if there is an increase in the wage level of 1% it will increase labor productivity by 1.1628. Work hours variable has a positive effect on labor productivity by 0.6784, which means that if working hours increase by 1%, the level of labor productivity will increase by 0.6784%. The work experience variable also has a positive effect on labor productivity by 0.1255, which means that if this workforce experience increases by 1% it will increase the level of labor productivity by 0.1255%.*

**Keywords:** Productivity, Workforce, Wages, Experience

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh faktor upah, jam kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil secara langsung ke objek penelitian berupa data produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja tersebut, tingkat upah yang diperoleh, jam kerja yang digunakan, dan pengalaman kerja yang dimiliki tenaga kerja tersebut dan juga tingkat pendidikan yang dimiliki tenaga kerja tersebut. Untuk mengestimasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, model analisis yang digunakan adalah analisa regresi berganda atau ordinary least square (OLS). Hasil penelitian menunjukkan Variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha roti donat Eve Bakery dengan nilai koefisien 1,1628= 5%. Nilai koefisien regresi sebesar 1,1628, artinya bila terjadi penambahan tingkat upah sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 1,1628. Variabel jam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,6784, yang artinya bila jam kerja bertambah 1% maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan naik sebesar 0,6784%. Variabel pengalaman kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,1255, yang artinya bila pengalaman tenaga kerja ini bertambah 1% maka akan menaikkan tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar 0,1255 %.*

**Kata Kunci:** Produktivitas, Tenaga Kerja, Upah, Pengalaman

### 1. Pendahuluan

Sektor industri diyakini sebagai sektor yang dapat memimpin sektor-sektor lainnya dalam perekonomian secara menyeluruh. Produk sektor industri memiliki nilai tukar (term of trade) yang tinggi atau lebih menguntungkan serta menciptakan nilai tambah yang lebih besar dibandingkan produk-produk sektor lainnya (Dumairy, 2002).

Salah satu sektor industri yang mendapatkan perhatian pemerintah saat ini adalah usaha kecil. Perkembangan usaha kecil saat ini dirasakan sangat penting, dikarenakan usaha kecil dapat menyerap tenaga kerja cukup banyak dan dapat membantu mengatasi masalah pengangguran. Meskipun industri kecil mempunyai peranan penting dalam perekonomian

nasional, baik dalam produksi, ekspor maupun dalam penyerapan tenaga kerja, namun dalam perkembangannya masih banyak mengalami hambatan terutama dari sektor pembiayaan dan pemasarannya.

Kendala struktural yang dihadapi industri kecil dan seolah-olah menjadi karakteristik industri kecil (Thoha, 1997):

1. Industri kecil mempunyai kedudukan lemah karena sebagian besar usaha perseorangan, tidak memiliki badan hukum dan secara ekonomis memiliki posisi tawar menawar yang lemah di pasar
2. Sebagian besar tenaga kerja pendukung berkwalitas rendah baik tehnik manajemen, tehnik produksi, tehnik pemasaran atau ketrampilan lainnya.

3. Hampir sebagian besar tingkat pendidikan mereka masih rendah, hal ini menjadi kendala utama dalam pembinaan dan pengembangan industri kecil terutama dalam menghadapi era globalisasi dan pasar bebas.
4. Sebagian besar modal usahanya adalah modal sendiri yang jumlahnya relatif kecil, sehingga sulit untuk berkembang
5. Posisi permintaannya mengarah ke pasar domestik, dan hanya sebagian kecil saja yang mampu menembus pasar luar negeri, hal ini dikarenakan kualitas produk yang dihasilkan belum sesuai dengan permintaan pasar luar negeri.

Usaha kecil mempunyai arti strategis yaitu dapat memperluas kesempatan kerja dan kesempatan berusaha serta meningkatkan pemerataan pendapatan. Menyadari peran usaha kecil ini, pemerintah memberikan perhatian besar dalam berbagai bentuk kebijaksanaan yang dituangkan dalam bentuk pengembangan usaha kecil.

Salah satu kendala yang dihadapi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengakibatkan produktivitas kerja jadi rendah. Rendahnya produktivitas tenaga kerja ini akan menghambat tujuan jangka panjang industri kecil ini dan ini akan berakibat pada tingkat kesejahteraan tenaga kerja . Peningkatan produktivitas menjadi sangat penting karena akan berpengaruh terhadap pendapatan. Data dari produksi dan penjualan donat 6 tahun sejak tahun 2007 sampai 2012 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Penjualan donat *Eve Bakery*

<b>Tahun</b>	<b>Penjualan (lusin)</b>
2008	8000
2009	9000
2010	9500
2011	10.000
2012	11.500
2013	12.000

Sumber: *Eve Bakery (2018)*

Permintaan akan roti donat ini sangat tinggi, tapi tidak semuanya bisa terpenuhi dikarenakan tidak terpenuhinya produksi. Produksi tidak terpenuhi dikarenakan kemampuan tenaga kerja yang belum memadai dan juga ketersediaan dana yang tidak mencukupi untuk memenuhi permintaan konsumen yang belum bisa terlayani dengan sempurna.

Upah yang akan diterima pekerja tergantung dengan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikannya. Semakin banyak pekerja yang telah diselesaikannya , maka akan semakin banyak tingkat upah yang akan diperoleh. Upah ini diberikan kepada mereka yang rajin karena pemilik usaha ini tahu bahwa dengan dihargainya setiap jerih payah mereka akan berdampak pada kebaikan pada usahanya. Usahanya bisa berkembang dengan baik.

Pengalaman kerja yang mereka miliki ini membuat mereka lebih bisa mengefisienkan waktu bekerja karena mereka tahu bagaimana cara bekerja dengan cepat dengan kualitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Untuk itulah faktor pengalaman kerja selalu menjadi tolak ukur untuk bisa diterima bekerja di suatu perusahaan, karena perusahaan tidak mau buang-buang waktu. Keterlambatan dalam melayani pembeli akan berakibat menurunnya tingkat penjualan yang akan diraih karena pembeli potensial kita sudah diambil oleh pesaing kita.

Menurut (Andrianto, 2014) era yang modern seperti ini, tidak heran setiap Negara melakukan strategi Industrialisasi untuk melancarkan pembangunan ekonominya. Selain untuk melancarkan pembangunan ekonomi, Industrialisasi dianggap sebagai salah satu jalan terbaik untuk mengatasi kemiskinan dan meningkatkan kemakmuran suatu Negara. Kita ketahui bahwa Negara yang dalam proses berkembang memerlukan industrialisasi agar Negara tersebut bisa berkembang dan tumbuh secara cepat, karena di dalam proses industrialisasi akan disertai dengan percepatan kemajuan teknologi, proses pelatihan sumberdaya manusia yang kemudian nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Simanjuntak (1985), sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Dengan adanya pembangunan ekonomi berdasarkan potensi masing-masing daerah, saat ini Usaha Kecil Menengah selanjutnya disebut dengan UKM merupakan salah satu usaha yang strategis untuk mempercepat pertumbuhan struktural dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak dan sebagai wadah kegiatan usaha bersama bagi produsen maupun konsumen. Di mana UKM ini memegang peranan penting dalam ekonomi Indonesia, baik ditinjau dari segi jumlah usaha (*establishment*) maupun dari segi penciptaan lapangan kerja.

Berdasarkan uraian inilah penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja pada usaha roti donat *Eve Bakery* di Palembang.

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja?
2. Apakah faktor jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja?
3. Apakah faktor pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adalah:

1. Untuk mengetahui faktor upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja?

2. Untuk mengetahui faktor jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja?
3. Untuk mengetahui faktor pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja?

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan berupa informasi mengenai teori-teori yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja pada industri kecil terutama yang berkaitan dengan upah, jam kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Selanjutnya, diharapkan penelitian ini juga dapat menambah kajian dan memberikan masukan-masukkan bagi para praktisi untuk pengambilan keputusan guna pengembangan lebih lanjut.

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Produktivitas

Menurut Muchdarsyah dikutip dari bukunya, Handoko (1994) dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat kita kelompokkan. Pertama, rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*). Kedua, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin. Ketiga, produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yaitu: Investasi termasuk penggunaan dan teknologi serta riset, manajemen dari tenaga kerja.

Pembagian kerja harus ada akumulasi kapital terlebih dahulu yang berasal dari dana tabungan, juga menitik beratkan pada Luas Pasar. Pasar harus seluas mungkin agar dapat menampung hasil produksi, sehingga perdagangan internasional menarik perhatian. pasar terdiri pasar luar negeri dan pasar dalam negeri. Sekali pertumbuhan itu mulai maka ia akan bersifat kumulatif artinya bila ada pasaryang dan ada akumulasi kapital, pembagian kerja akan terjadi dan akan menaikkan tingkat produktivitas tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja di dasarkan dari permintaan produsen terhadap input tenaga kerja sebagai salah satu input dalam proses produksi. Produsen mempekerjakan seseorang dalam rangka membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Apabila permintaan konsumen terhadap barang atau jasa yang diproduksi meningkat, maka pengusaha terdorong untuk meningkatkan produksinya melalui penambahan input, termasuk input tenaga kerja, selama manfaat dari penambahan produksi tersebut lebih tinggi dari tambahan biaya karena penambahan input. Dengan kata lain, peningkatan permintaan tenaga kerja oleh produsen, tergantung dari peningkatan permintaan barang dan jasa oleh konsumen. Dengan demikian permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan output (Campbell, 1986).

### 2.2 Pengukuran Produktivitas

Menurut Kussriyanto (1986) produktivitas adalah sikap mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Lalu juga dikatakan bahwa tenaga kerja dijadikan faktor pengukur suatu produktivitas produktivitas. Hal ini disebabkan karena biaya untuk tenaga kerja merupakan biaya terbesar dalam pengadaan produk dan masukan dalam sumberdaya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan pada faktor-faktor lainnya. Menurut Simungan (2003) secara umum produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang dapat berbeda diantaranya:

1. Perbandingan antara perbandingan searah dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan. Namun hanya menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

### 2.3 Peningkatan Produktivitas

Mankiw (2003) menganggap bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor esensial dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, karena produktivitas tenaga kerja mencerminkan efisiensi dan kemajuan teknologi. Sebagai pencerminan kemajuan teknologi, peningkatan produktivitas tenaga kerja seringkali dianggap bersifat mereduksi kesempatan kerja. Sedangkan Bellante dan Jackson (2000) mengemukakan bahwa produktivitas akan mengalami peningkatan manakala penggunaan terhadap tenaga kerja juga mengalami peningkatan. Peningkatan penggunaan tenaga kerja akan menurunkan jumlah tingkat pengangguran. Begitu sebaliknya, apabila produktivitas mengalami penurunan maka penggunaan terhadap tenaga kerja juga akan mengalami penurunan. Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap berikut :

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

Untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang diinginkan dan meminimalkan segala resiko yang mungkin terjadi serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, para pemimpin harus memahami

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

Dilihat dari aspek mikro, produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok tentunya harus lebih baik dari hari ini (Mulyono, 1993:3). Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi terusa mengembangkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas mengandung perbandingan hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan persatuan waktu.

Teknik operasional mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk yakni :

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
4. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Produktivitas adalah interaksi terpadu antara 2 faktor mendasar, yaitu investasi dan sumber daya manusia (Sinungan, 1997) yaitu:

1. Investasi  
Investasi (modal) yang dimiliki perusahaan sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan usaha. Hal ini karena dengan modal yang cukup perusahaan bisa membiayai usahanya lebih baik dan bisa menggunakan teknologi yang lebih modern.
2. Sumber daya Manusia.  
Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan dan pengembangan. Dari pendidikan dan pengembangan akan diperoleh tenaga yang

profesional yang menguasai aspek-aspek teknis dan aspek-aspek manajerial.

Ada 2 macam tingkatan produktivitas:

1. Produktivitas total adalah output yang dihasilkan dalam periode tertentu dibagi jumlah seluruh input yang digunakan.
2. Produktivitas parsial adalah perbandingan output yang dicapai dengan salah satu faktor inputnya, seperti produktivitas dengantenaga kerja, produktivitas dengan modal, produktivitas dengan organisasi, produktivitas dengan produksi dan produktivitas dengan penjualan.

Penelitian akan memusatkan pada produktivitas tenaga kerja. Menurut Sutermeister (dalam Tutupoho, 1976:60), produktivitas adalah output karyawan pada waktu tertentu dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Secara teoritis bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Simanjutak, 2005):

1. Kualitas dan kemampuan fisik tenaga kerja, dipengaruhi oleh pendidikan, latihan, motivasi kerja, etika kerja, mental, kemampuan fisik tenaga kerja.
2. Sarana pendukung berupa lingkungan kerja dan kesejahteraan pekerja. Lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara berproduksi, sarana dan peralatan produksi yang dipergunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri. Kesejahteraan pekerja tercermin dalam sistem pengupahan, jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Sarana dan prasarana, berupa kebijakan pemerintahan, hubungan industrial dan manajemen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja ada dua macam, yakni pendidikan formal dan nonformal. Pendidikan formal berupa pendidikan yang diikuti oleh seseorang atau individu di bangku sekolah mulai taman kanak – kanak sampai ke perguruan tinggi. Sedangkan pendidikan informal berupa pelatihan – pelatihan yang diikuti oleh seseorang tenaga kerja berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Pendidikan formal dan pendidikan informal atau pelatihan dirumuskan sebagai pengembangan dari orang-orang yang direncanakan. Melalui pendidikan dan pelatihan, tenaga kerja memperoleh ilmu pengetahuan yang sangat membantu kelancaran pelaksanaan tugas mereka. Menurut teori *human capital*, kualitas sumber daya manusia selain ditentukan oleh kesehatan juga ditentukan oleh tingkat pendidikan. Pendidikan dipandang tidak hanya dapat menambah pengetahuan tapi juga dapat meningkatkan keterampilan (keahlian) tenaga kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Produktivitas di satu pihak dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dilain pihak juga dapat meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berbeda halnya dengan tingkat pendidikan, pelatihan kerja merupakan faktor yang sangat besar

pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja, khususnya pada industri songket. Tenaga kerja yang terlatih akan lebih baik hasil kerja dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak terlatih. Seorang tenaga kerja yang terlatih akan mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan dengan hasil yang lebih baik dan tingkat kesalahan yang akan ditimbulkan menjadi berkurang (Mardinwati, 2008).

Latihan kerja ini dapat dilakukan sebelum mereka mulai bekerja, bisa dilakukan melalui lembaga pendidikan, melalui industri yaitu memberikan pengetahuan dan pengertian yang lengkap tentang praktek dalam prosedur perusahaan hal ini berhubungan dengan struktur organisasi perusahaan yang harus dilakukan, melalui pelatihan sambil bekerja, latihan suplemen-ter yaitu memberikan berkaitan dengan perusahaan mesin-mesin baru atau menjalankan tugas baru dan latihan supervisi yaitu latihan untuk supervisor.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahjosumijo, 2004). Perilaku yang timbul dari diri seseorang atau bawahan didorong karena adanya kebutuhan, kebutuhan yang ada dalam diri seorang mendorong mereka untuk berperilaku dan sikap berperilaku berorientasi pada tujuan yakni terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan.

Untuk itu diperlukan kerja dari pemilik usaha ini agar omset penjualannya naik dengan cara memotivasi pekerjaannya untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja agar dapat memenuhi permintaan akan rot donat dari pembeli potensial agar upah yang akan mereka peroleh bisa memenuhi kebutuhannya dan dengan demikian tingkat kesejahteraannya pun akan terpenuhi.

Jadi diperlukan kerja keras baik dari pemilik untuk mencari konsumen baru dari produk yang dihasilkannya seiring dengan pekerja meningkatkan produktivitasnya jadi pekerja sejahtera usaha berkembang kearah lebih baik.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham, M. (Wahjosumijo, 2003) mengatakan apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang, maka dapatlah dikatakan bahwa kebutuhan merupakan daya dorong yang paling kuat untuk motivasi seseorang berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Jadi motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Motivasi dari diri seseorang untuk bekerja lebih giat timbul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang beraneka ragam. Kebutuhan hidup ini dapat dipenuhi apabila upah yang diperoleh cukup memadai.

Upah adalah imbalan yang diterima oleh seseorang tenaga kerja sebagai hasil tukar kerjanya atau sebagai balas jasa atas hasil kerjanya (Mauled, 2005). Dalam suatu proses produksi, tenaga kerja hanya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila keadaan fisiknya cukup manajerial. Hal ini dapat tercapai apabila upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.

Ada dua jenis upah yang dapat mendorong tingkat laku pegawai untuk kerja yang lebih baik (Mulyono, 2008) yaitu:

1. *Primary reward*, yaitu pemberian upah yang tertuju pada pemenuhan kebutuhan fisik dasar seperti pangan, sandang dan papa serta kebuthan akan kesejahteraan dan pendidikan
2. *Secondary reward*, yaitu menyangkut pengalaman, pengakuan atau penghargaan atau kebanggan, kepuasan.

Besar kecilnya upah tenaga kerja ditentukan oleh tiga hal, (Soekartawi, 2004) yaitu:

1. Mekanisme pasar atau bekerjanya sistem pasar. Pasar yang tidak sempurna menjadikan upah tenaga kerja menjadi tidak menentu dan sering berubah-ubah setiap saat.
2. Jenis kelamin. Upah tenaga kerja pria pada umumnya lebih tinggi bila dibandingkan dengan upah tenaga kerja wanita, merupakan ciri tenaga kerja di pedesaan dan sektor pertanian seperti itu, namun hal ini tidak berlaku bagi pegawai negeri atau perusahaan modern.
3. Kualitas tenaga kerja juga menentukan upah. Mereka yang berpendidikan dan mempunyai keterampilan tinggi akan mendapatkan upah yang lebih besar begitu pula sebaliknya. Namun demikian adakalanya kedua faktor ini tidak mempengaruhi, artinya mereka yang memiliki pendidikan tinggi dan mempunyai keterampilan tinggi belum mendapatkan imbalan upah yang tinggi.
4. Umur tenaga kerja di pedesaan sering menjadi penentu dalam penentuan besar kecilnya upah. Mereka yang di bawah usia dewasa akan mendapat upah lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang mempunyai usia dewasa.

Menurut (Mauled, 2005) pemberian upah yang memuaskan tenaga kerja akan membantu organisasi menghasilkan, memelihara, dan selalu mempekerjakan tenaga kerja yang produktif.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan dalam sistem pengupahan yang didasarkan kepada hasil *output* tenaga kerja, di antaranya adalah (Mauled; 2005):

1. Pembayaran upah berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan
2. Pembayaran upah secara borongan
3. Pembayaran upah harian dan sebagainya

Pengaruh jam kerja terhadap produktivitas, apabila diartikan sebagai *output* per unit tenaga kerja yang diukur dengan *output* perjam kerja, maka semakin banyak jumlah jam kerja seseorang menyelesaikan satu unit output, produktivitas kerja semakin menurun (Erhernberg & Smith (dalam Bahar, S. 1994). Tapi produktivitas kerja seseorang bisa berbeda walau dengan jumlah kerja yang sama. Hal ini disebabkan *skill* mereka dan teknologi yang digunakan. Dengan demikian pengaruh jam kerja terhadap produktivitas kerja seseorang bisa negatif ataupun positif.

Menurut Ehrenbrg & Smith, pendapatan berpengaruh negatif terhadap jumlah jam kerja, artinya bila pendapatan total meningkat akan diikuti dengan penurunan jumlah jam kerja. Turunnya jam kerja ini juga dipengaruhi oleh jenis kelamin pekerja. Wanita pekerja yang usia 20 tahun keatas cenderung bekerja *part-time* dibandingkan laki-laki.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Perbaikan di lingkungan kerja dapat menimbulkan kegairahan kerja dan kecepatan kerja dan semangat kerja. Suasana kerja yang nyaman, perhatian pimpinan terhadap bawahan juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Mulyono, 2011).

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja juga mempengaruhi kegiatan yang akan dilakukan perusahaan sehari-hari (Payaman, 2005;39) bagaimana pandangan perusahaan terhadap pekerja, sejauh mana hak-hak pekerja mendapat perhatian pengusaha, serta sejauh mana pekerja diikuti sertakan dalam penentuan kebijaksanaan perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi pekerja dalam keseluruhan proses produksi.

Perusahaan adalah suatu tempat di mana tenaga kerja dapat memperoleh pengalaman kerja dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri, meningkatkan keterampilannya. Kesempatan seperti ini hanya mungkin apabila pimpinan perusahaan memungkinkannya.

## 2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Purbalingga (2005) melakukan penelitian terhadap pekerja pada industri kerajinan tangan di daerah Tasikmalaya, di mana hasil penelitiannya adalah:
  - faktor modal berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.
  - tingkat upah dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas
  - faktor jam kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Sugianto (2002) melakukan penelitian pada usaha penggilingan padi di kabupaten Rejang Lebong, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, seperti tingkat upah, etika kerja, latihan kerja dan sikap mental pekerja itu sendiri.
3. Todaku (2005) dalam penelitian terhadap industri pakaian jadi di Yogyakarta menemukan bahwa yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah faktor pendidikan, tingkat upah, kenyamanan kerja dan pengalaman kerja.

## 2.5 Kerangka Pikir

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Faktor pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi pekerja dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja dan dapat bekerja

lebih efisien sehingga dengan waktu yang sama dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Upah adalah imbalan yang diterima seorang pekerja atas prestasi yang dihasilkan. Melalui upah seseorang dapat memotivasi dirinya untuk meningkatkan prestasi kerja karena dengan upah yang memadai yang mereka peroleh mereka dapat menyejahterakan dirinya dan keluarganya.

Pengalaman kerja juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin terampil dia bekerja dan mengefisienkan waktu dalam bekerja.

Jam kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Semakin cepat pekerja menyelesaikan pekerjaannya maka akan semakin banyak produk yang dapat dihasilkan. Dan dapat lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, penulis akan mencoba untuk menentukan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah upah, jam kerja, dan pengalaman kerja.

Metode analisis yang akan penulis gunakan adalah:

$Y = f ( X_1, X_2, X_3 )$ , di mana

Y = produktivitas tenaga kerja

X1 = tingkat upah

X2 = jam kerja

X3 = pengalaman kerja

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan pada usaha kecil Eve Bakery yang memproduksi roti donat. Lokasinya berada di Kecamatan Kenten Palembang. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang bekerja di usaha pembuatan roti donat Eve Bakery.

### 3.2 Metode Penumpukan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang diambil secara langsung ke lokasi penelitian dan data sekunder yaitu tulisan-tulisan dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

Data primer diperoleh dengan cara mengadakan survey langsung ke objek penelitian. Data yang diambil adalah data yang berkaitan dengan penelitian yaitu berupa data produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja tersebut, tingkat upah yang diperoleh, jam kerja yang digunakan, dan pengalaman kerja yang dimiliki tenaga kerja tersebut dan juga tingkat pendidikan yang dimiliki tenaga kerja tersebut.

### 3.3 Teknik Analisis Data

Untuk mengestimasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda atau *ordinary least square* (OLS) dengan model penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 U + b_2 J + b_3 P$$

Di mana:

- Y = Produktivitas tenaga kerja
- U = Tingkat upah
- J = Jumlah jam kerja
- P = Pengalaman kerja
- a,b1,b2,b3 = Parameter yang diduga
- e = Error term (variabel pengganggu)

**4. Pembahasan**

**4.1 Hasil Analisis**

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja, di antaranya adalah rendahnya tingkat upah yang diperoleh, lamanya mereka menyelesaikan pekerjaan, pengalaman kerja yang dimiliki, jumlah tanggungan, status pekerja serta usia pekerja

Upah yang akan diterima pekerja tergantung dengan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikannya. Semakin banyak pekerja yang telah diselesaikannya, maka akan semakin banyak tingkat upah yang akan diperoleh. Sebagian besar upah yang mereka peroleh bervariasi tergantung dengan hasil kerja mereka. Ada yang mendapatkan upah yang tinggi dikarenakan mereka sudah mahir dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Upah yang mereka peroleh berkisar antara 700 ribu sampai dengan 900 ribu. Bervariasinya tingkat upah ini dikarenakan hasil yang mereka dapatkan juga bervariasi. Pemilik usaha ini dalam pemberian upah kepada tenaga kerjanya berdasarkan jumlah unit donat yang dihasilkan dengan bentuk yang standar dan juga kebersihan dalam bekerja. Upah ini diberikan kepada mereka yang rajin karena pemilik usaha ini tahu bahwa dengan dihargainya setiap jerih payah mereka akan berdampak pada kebaikan pada usahanya. Usahanya bisa berkembang dengan baik.

Di bawah ini akan diberikan hasil penelitian dengan menggunakan analisa tabulasi silang antara variabel terikat dengan variabel bebas. Hasil penelitian kecenderungan hubungan antara variabel upah dengan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** *Prosentase kecenderungan hubungan antara variabel upah dengan produktivitas tenaga kerja*

Upah (ribuan rupiah)	Produktivitas Tenaga Kerja (Unit)	Persentase
750 – 800	1000 – 1500	22%
850 – 900	1501 – 2000	48%
900 – 1000	2001 – 2250	30%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat kecenderungan hubungan antara variabel upah dengan produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut; sebanyak 22% tenaga kerja memiliki penghasilan antara 750 ribu sampai 850 per bulan dengan menghasilkan donat sebanyak 1000-1500 unit, 48% memperoleh upah 850 ribu sampai 900 ribu dengan menghasilkan donat sebanyak 1501 sampai 2000 unit dan 30% memperoleh upah sebesar 900 ribu sampai 1 juta rupiah dengan menghasilkan donat sebanyak 2002–2250 buah. Jadi bagi

tenaga kerja yang menghasilkan donat lebih banyak akan memperoleh upah lebih.

Besarnya tingkat upah yang diperoleh mereka juga dipengaruhi oleh jam kerja mereka. Semakin cepat mereka mengerjakan pekerjaan mereka maka semakin banyak hasil yang mereka dapatkan. Perbedaan jam kerja yang dipergunakan dikarenakan adanya perbedaan tingkat kemampuan yang mereka miliki. Keterampilan yang mereka miliki ini tidak mungkin bisa diperoleh hanya dalam waktu sekejap, perlu namanya pengalaman.

Pengalaman kerja yang mereka miliki ini membuat mereka lebih bisa mengefisienkan waktu bekerja karena mereka tahu bagaimana cara bekerja dengan cepat dengan kualitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Untuk itulah faktor pengalaman kerja selalu menjadi tolak ukur untuk bisa diterima bekerja di suatu perusahaan, karena perusahaan tidak mau buang-buang waktu. Keterlambatan dalam melayani pembeli akan berakibat menurunnya tingkat penjualan yang akan diraih karena pembeli potensial kita sudah diambil oleh pesaing kita.

Di bawah ini akan diberikan data melalui tabel mengenai persentase kecenderungan hubungan antara variabel jam kerja dengan produktivitas tenaga kerja

**Tabel 2.** *Persentase kecenderungan hubungan antara variabel jam kerja dengan produktivitas tenaga kerja (lusin)*

Jam Kerja (Minggu)	Produktivitas Tenaga Kerja (Lusin)
30,00 – 36,00	3000 – 3500
36,00 – 42,00	2501 – 4000
42,00 – 48,00	4001 – 4500

Dilihat dari jam kerja yang mereka gunakan dalam menghasilkan donat ini mulai dari pencampuran bahan sampai siap untuk digoreng tidak memerlukan waktu yang lama. Pencampuran bahan dan pengolahan bahan menggunakan mesin. Di sini diperlukan tingkat ketrampilan pekerja. Karena semua bahan ditimbang dan diukur baru kemudian dicampurkan satu persatu, baru dimasukkan dalam mesin pencampur sampai adonan selesai sesuai dengan ketentuan. Baru setelah itu donat dicetak dan didiamkan beberapa menit baru digoreng dan setelah agak dingin diberi *toping* di atas donat tadi.

Rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja ini juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, karena kata pepatah pengalaman merupakan guru yang paling baik. Demikian juga dengan pekerja di perusahaan ini. Dengan pengalaman yang mereka miliki, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan dengan kualitas seperti yang diinginkan pemilik usaha ini.

Untuk lebih jelasnya tingkat kecenderungan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.** *Persentase kecenderungan hubungan antara variabel pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja*



Pengalaman (Tahun)	Produktivitas Tenaga Kerja (Lusin)
1 – 2	2000 – 2500
2 – 3	2500 – 3500
3 – 4	3500 – 4500

Bila kita perhatikan tabel di atas dapatlah dikatakan bahwa dilihat dari lamanya pengalaman yang mereka miliki ternyata yang memiliki pengalaman lebih banyak akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

Hasil estimasi dengan menggunakan *ordinary least square* atau metode kuadrat terkecil terhadap model penelitian pada pekerja roti donat di usaha roti Eve Bakery ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil estimasi dengan metode kuadrat terkecil (OLS) dengan variabel bebas produktivitas tenaga kerja

No.	Variabel Independent	Estimated Coefficient	Standardized Coefficient	T-Hit
1	Upah (X1)	0,1231E-04	1,1628	24,21*
2	Jam Kerja (X2)	0,1262E-04	0,6784	9,808*
3	Pengalaman Kerja (X3)	0,1239,04E-04	0,1255	2,170*

Pada tabel di atas nilai F hitung lebih besar dari F tabel pada tingkat kepercayaan 95%, berarti variabel upah, jam kerja dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Nilai R square sebesar 0,8547 menunjukkan bahwa sekitar 85,47% variabel independen yang digunakan dalam model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dalam model dan selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model.

#### 4.2 Diskusi

##### *Produktivitas tenaga kerja dengan upah*

Variabel upah tenaga kerja (x1) memiliki T-hitung lebih besar dari T-tabel. Ini berarti variabel upah berpengaruh positif dan signifikan pada level 0,05 terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai koefisien regresi *standardized* sebesar 1,1628, yang artinya bila upah ditambah 1 % maka produktivitas tenaga kerja akan bertambah sebesar 1,1628%.

Tingkat korelasi yang kuat memperlihatkan betapa variabel upah sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Kita tahu bahwa upah adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.. seorang tenaga kerja dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih giat lagi bila upah yang diperolehnya dapat memuaskan dirinya dan memenuhi kebutuhannya. Dengan semakin tinggi upah yang diperoleh maka tingkat kesejahteraan pun akan tinggi pula dan akhirnya produktivitas akan tinggi pula.

Untuk itu diperlukan kerja dari pemilik usaha ini agar omset penjualannya naik dengan cara memotivasi pekerjaanya untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja agar dapat memenuhi permintaan akan roti donat dari pembeli potensial agar upah yang akan mereka peroleh bisa memenuhi kebutuhannya dan dengan demikian tingkat kesejahtraannya pun akan terpenuhi.

Jadi diperlukan kerja keras baik dari pemilik untuk mencari konsumen baru dari produk yang dihasilkannya seiring dengan pekerja meningkatkan produktivitasnya jadi pekerja sejahtera usaha berkembang ke arah lebih baik.

##### *Produktivitas tenaga kerja dengan jam kerja*

Dari hasil analisa regresi variabel jam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di mana T-hitung lebih besar dari T-Tabel pada level 0,05. Nilai koefisien regresi jam kerja sebesar 0,6784 artinya bila jam kerja yang digunakan bertambah 1% maka produktivitas akan bertambah 0,6784%.

Seperti diketahui dalam proses pembuatan roti donat ini diperlukan waktu dan keahlian tersendiri karena untuk mendapatkan hasil terbaik maka donat ini harus mengembang sempurna dan mulus, , karena kalau tidak donat ini akan terlihat jelek dan tidak menarik dan akibatnya pembeli akan beralih ke donat lain. Jadi penampilan dan rasa dari donat inilah yang membuat pembeli merasa terpuaskan.

Bahar Semalia dalam penelitiannya (2004) mengatakan bahwa produktivitas seseorang bisa berbeda walau dengan jumlah jam kerja yang sama, hal ini dikarenakan *skill* dan teknologi yang digunakan dan menurut Erhenberg dan Smith mengatakan bahwa pengaruh jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bisa positif bisa negatif dan ternyata positif.

##### *Produktivitas level tenaga kerja dengan pengalaman kerja*

Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan signifikan dengan nilai T-hitung lebih besar dari T-tabel pada level 0,05 dengan nilai koefisien regresi 0,1265. Nilai ini artinya bahwa bila pengalaman kerja bertambah 1% maka produktivitas tenaga kerja akan bertambah sebesar 0,1265%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Mardinawati dalam penelitiannya yang menemukan bahwa tenaga kerja yang terlatih dan mempunyai pengalaman lebih banyak akan mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih berkualitas.

Tingkat produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan oleh pekerja ini sebenarnya masih kurang hal ini sama seperti yang dikatakan pemilik usaha ini yang mengatakan masih banyak pembeli potensial yang masih belum terlayani. Tingkat ketrampilan yang rendah dari tenaga kerja ini dikarenakan faktor pendidikan mereka yang rata-rata tamat SMP seperti yang dikatakan oleh Tajuddin (1995), bahwa pendidikan yang dimiliki seseorang akan menambah pengetahuan dan menambah ketrampilan mereka, karena akan dengan cepat memahami sesuatu hal yang baru.

#### 5. Kesimpulan

1. Variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha roti donat Eve Bakery dengan nilai koefisien 1,1628 pada tingkat signifikansi 5%. Nilai koefisien regresi sebesar 1,1628, artinya bila terjadi penambahan tingkat upah sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 1,1628.
2. Variabel jam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,6784, yang artinya bila jam kerja bertambah 1% maka tingkat



produktivitas tenaga kerja akan naik sebesar 0,6784%

3. Variabel pengalaman kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 0,1255, yang artinya bila pengalaman tenaga kerja ini bertambah 1% maka akan menaikkan tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar 0,1255%.

Penelitian ini memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pemilik usaha ini bisa menaikkan tingkat upah yang diberikan kepada pekerja, karena tingkat upah yang ada masih dirasakan kurang karena belum bisa mencukupi kebutuhan pokok mereka.
2. Diharapkan dari tenaga kerja ini dapat memotivasi dirinya untuk meningkatkan kualitas kerjanya dengan mengikuti pelatihan dan menggunakan jam kerja seefisien mungkin agar bisa menghasilkan lebih banyak lagi dan lebih berkualitas.
3. Pemilik usaha ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan ketrampilan yang diadakan instansi terkait untuk menambah kemampuan dan ketrampilannya dalam bekerja terutama dalam hal pembuaan produk yang lebih berkualitas.
4. Diharapkan ada pihak-pihak yang memiliki modal untuk membantu usaha roti donat ini untuk dapat lebih berkembang lain agar bisa memperkerjakan orang lebih banyak lagi.

#### Daftar Pustaka

- Andrianto, A. R. & Tono, S. 2014. Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi, Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi Home Industri Sepatu UD Perkasa Surabaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Sriwijaya*. Vol 2 No 2. 2014.
- Bellante, Don dan Mark Jackson. (2000). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Edisi Terjemahan. Jakarta: FE UI
- Bahar, S. 2004. *Analisis Jam Kerja dan Produktivitas Karyawan Industri Kecil Pakaian di kota ujung Pandang*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Campbell R, McConnell dan Stanley L. Brue, 1986, “Contemporary Labor Economics”, McGraw-Hill Book Company.
- Dumairy .1997. *Perekonomian Indonesia*. Yogyakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE Yogyakarta.
- Kussriyanto, Bambang. 1986. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Mankiw N. Gregory. 2000. *Teori Makro Ekonomi*. Edisi Keempat. Alih Bahasa: Imam Nurmawan. Jakarta: Mardinawati.2008. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Otomotif Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Jurusan Akuntansi. Politeknik Negeri Semarang. Erlangga.
- Muchdarsyah Sinungan. 2000. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara Mulyono.
- Manled. 1993. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Edisi Pertama Cetakan 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeharto, Iman. 1995. *Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyono, M. 2008. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Payaman, S. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia : Jakarta.
- Sinungan, M. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Soekartawi. 2004. *Teori Ekonomi Produksi*. Penerbit Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Simanjuntak, P. J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP–FE, UI.
- Simanjuntak, P. J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP–FE, UI.
- Sinungan, M. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sutermeister, A. Robert (1976). *People and Productivity*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Tadjuddin, N. E. 2006. *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Penerbit Tiara Wacana Yogya: Yogyakarta.
- Tutupoho, R. 1993. *Analisis Faktor – Faktor Motivasi dan Hubungannya Dengan Produktivitas Tenaga Akademik Kopertis Wilayah V Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Program Pascasarjana, Universitas Gadjamada Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 1997. *Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Grafindo Pustaka Persada.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Galia Indonesia.