PENGARUH UPAH, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
(Studi Kasus pada Home Industri Tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:
TRI ROKHANA
NIM. 1617201166

JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, industri merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistika, perekonomian Indonesia tahun 2019 secara kumulatif tumbuh sebesar 5,02 %. Ekonomi Indonesia pada triwulan IV-2019 dibanding triwulan IV-2018 tumbuh 4,97%. Dari sisi produksi, pertumbuhan didorong oleh semua lapangan usaha. Menteri perindustrian, Agus Dumawing Kartasasmita dalam siaran pers tanggal 6 Februari 2020 mengungkapkan kontribusi Produk Domestik Bruto (PDB) sektor industri pengolahan nonmigas terhadap total PDB 2019 mencapai 17,58%. Angka tersebut menunjukan bahwa sektor industri masih konsisten memberi kontribusi terbesar pada perekonomian nasional.

Dengan adanya industri besar di Indonesia menjadi motivasi bagi industri-industri kecil untuk selalu berusaha berkembang agar dapat bersaing. Industri kecil juga mempunyai peran yang besar dalam memperkokoh struktur industri di Indonesia, yakni berperan dalam penyerapan tenaga kerja dan pengurangan kemiskinan. Salah satu sektor yang berpengaruh dalam perekonomian nasional yakni industri pengolahan yang mengacu pada pertanian. Agro industri merupakan kegiatan industri yang dilakukan dengan cara memanfaatkan hasil pertanian. Saat ini banyak industri-industri yang menjalankan usaha di bidang pengolahan hasil pertanian.

Produktivitas kerja yang tinggi akan menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan. Oleh sebab itu, produktivitas yang tinggi merupakan tujuan utama setiap perusahaan, terutama pada bidang industri pengolahan. Untuk mencapai tujuan tersebut, manusia memegang peranan yang sangat penting. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005:127) mengungkapkan bahwa secara sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

IAIN PURWOKERTO

Sedangkan produktivitas tenaga kerja pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan (Anoraga, 2019: 52).

Dalam mencapai keberhasilan suatu industri, diperlukan faktor – faktor yang dapat menunjang produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu upah. Upah merupakan imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Dengan adanya upah yang sesuai dengan jenis pekerjaan, maka akan menimbulkan pula rasa gairah kerja yang semakin baik (Anoraga, 2019: 56). Dengan gairah kerja yang semakin baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Selain upah, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu motivasi. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan. Dengan adanya motivasi, seseorang akan terpacu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, motivasi dalam bekerja sangatlah penting. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2018: 143) yang menyebutkan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang yaitu lingkungan atau suasana kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaan. Oleh sebab itu, dalam bekerja sangat dibutuhkan lingkungan kerja yang baik karena akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Salah satu industri pengolahan hasil pertanian berupa kedelai sebagai bahan baku yaitu industri tempe. Produksi tempe banyak dijalankan masyarakat di Indonesia, baik yang berskala kecil, menengah, maupun besar. Di desa – desa bahkan banyak dijumpai industri kecil produksi tempe, hal ini memberikan peluang dalam peningkatan pendapatan masyarakat dalam suatu daerah. Maraknya industri kecil produksi tempe dipengaruhi oleh banyaknya permintaan

IAIN PURWOKERTO

akan konsumsi tempe itu sendiri. Tempe banyak digemari oleh masyarakat selain karena mengandung protein yang tinggi, harga tempe juga dapat dijangkau oleh semua golongan. Selain memberikan peluang bagi tenaga kerja, dengan adanya industri tempe juga memberi peluang untuk usaha lain seperti penjual gorengan, dan kripik.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti, Kabupaten Banyumas memiliki jumlah industri tempe yang cukup banyak. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas mencatat terdapat 2.701 unit usaha industri tempe kedelai di Kabupaten Banyumas dengan jumlah produksi per tahun mencapai 22.510.980 Kg. Berikut adalah data sentra industri tempe di Kabupaten Banyumas.

Tabel 1.1
Data Sentra Industri Tempe di Kabupaten Banyumas

Kecamatan	Unit Usaha	Tenaga Kerja	Produksi (Kg/Tahun)	Produktivitas Tenaga Kerja (Kg/Th)
Purwokerto Utara	9	23	143.100	**6.221,739**
Purwokerto Selatan	14	35	153.900	4.397,143
Purwokerto Timur	8	12	24.840	2.070
Purwokerto Barat	4	4	19.440	**4.860**
Baturraden	45	81	280.800	3.466,667
Kedungbanteng	28	58	188.460	3.249,31
Karanglewas	239	595	1.933.740	3.249,983
Cilongok	142	312	1.157.220	3.709,038
Ajibarang	139	544	1.685.340	3.098,051
Pekuncen	55	144	432.540	3.003,75
Gumelar	45	166	837.000	**5.042,169**
Patikraja	64	142	572.400	4.030,986
Kebasen	71	163	361.260	2.216,319
Rawalo	151	650	1.318.680	2.028,738
Jatilawang	101	237	1.013.580	4.276,709
Purwojati	58	156	447.120	2.866,154
Wangon	47	125	603.180	**4.825,44**
Lumbir	61	176	238.680	1.356,136
Sumbang	74	155	429.300	2.769,677
Kembaran	**419**	**1199**	**5.403.240**	**4.506,455**
Sokaraja	101	252	1.000.080	3.968,571
Banyumas	75	168	294.570	1.753,393
Somagede	118	270	626.400	2.320
Kemranjen	187	465	1.438.020	3.092,516

Sumpiuh	212	516	952.290	1.845,523
Tambak	234	517	955.800	1.848,743

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas

Dari data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa industri tempe dari 26 kecamatan di Kabupaten Banyumas memproduksi tempe dengan jumlah yang berbeda – beda setiap tahunnya. Produktivitas tertinggi yaitu di Kecamatan Purwokerto Utara sebesar 6.221,739 Kg/tahun. Produktivitas tertinggi kedua yaitu Kecamatan Gumelar sebesar 5.042,169 Kg/tahun. Produktivitas tertinggi ketiga yaitu Kecamatan Purwokerto Barat sebesar 4.860 Kg/tahun. Produktivitas keempat yaitu Kecamatan Wangon sebesar 4.825,44 Kg/tahun. Produkivitas tertinggi kelima yaitu di Kecamatan Kembaran sebesar 4.506,455 Kg/tahun**.** Sedangkan kecamatan yang memiliki industri usaha tempe dengan produktivitas terendah yaitu Purwokerto Timur dengan produktivitas sebesar 2.070 Kg/tahun.

Kecamatan Kembaran merupakan sentra industri tempe dengan jumlah unit usaha dan produksi terbanyak di Kabupaten Banyumas. Namun, produktivitasnya lebih rendah dari kecamatan lain seperti Kecamatan Purwokerto Utara yang terdapat 9 unit usaha dan terdiri dari 23 tenaga kerja, yang memiliki produktivitas sebesar 6.221,739 Kg/tahun. Berikut data sentra industri tempe di Kecamatan Kembaran.

Tabel 1.2
Data jumlah unit usaha industri tempe Kecamatan Kembaran

Desa	Jumlah Unit Usaha
Bojongsari	20
Bantarwuni	2
Karangtengah	13
Tambaksari Kidul	6
Kramat	4
Purwodadi	14
Ledug	12
Sambeng	2
Pliken	346

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Banyumas

Dari data tabel 1.2 hasil observasi pendahuluan di atas, dapat diketahui bahwa Desa Pliken merupakan desa dengan jumlah unit usaha tempe terbanyak di Kecamatan Kembaran yaitu sebanyak 346 unit usaha. Sedangkan desa dengan

IAIN PURWOKERTO

jumlah unit usaha terendah yaitu Sambeng dan Bantarwuni, masing – masing yaitu sebanyak 2 unit usaha.

Desa Pliken merupakan desa di Kecamatan Kembaran dengan unit usaha tempe terbanyak. Berikut data jumlah industri tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran.

Table 1.3
Data Jumlah Industri Tempe Desa Pliken

Wilayah	Unit Usaha	Tenaga Kerja
RW 01	6	13
RW 02	63	134
RW 03	38	82
RW 04	50	88
RW 05	33	54
RW 06	63	136
RW 07	45	97
RW 08	48	87
Jumlah	346	691

Sumber: Data Kantor Kepala Desa Pliken

Dari data pada tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah unit usaha tempe di Desa Pliken sebanyak 346 dengan jumlah tenaga kerja 691 orang yang tersebar di berbagai wilayah di Desa Pliken. Observasi pendahuluan terhadap 7 industri tempe di Desa Pliken terkait jumlah produk yang dihasilkan dapat dicermati pada tabel berikut ini:

IAIN PURWOKERTO

Tabel 1.4
Jumlah Produk pada 7 Industri Tempe di Desa Pliken dalam Sekali Produksi

No	Nama Pemilik	Bahan Baku (Kg)	Jumlah Produk (Bungkus)
1	Bapak Viki	50	1.200
2	Bapak Supangat	30	500
3	Bapak Marno	30	500
4	Ibu Lasmini	30	600
5	Bapak Sumarman	48	900

6	Ibu Rusiana	50	1.000
7	Ibu Supini	20	400

Sumber : Data dari pemilik industri tempe di Desa Pliken, 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.4 dapat diketahui bahwa 7 industri tempe di Desa Pliken memproduksi tempe dengan jumlah yang berbeda - beda antar industri dalam sekali produksi. Semuanya menghasilkan jumlah produk yang tidak berubah setiap kali produksi. Dari 7 industri tempe di Desa Pliken tersebut yang mampu memproduksi tempe terbanyak adalah industri tempe milik Bapak Viki. Produk yang dihasilkan dalam sekali produksi yaitu sebanyak 1.200 bungkus. Sedangkan jumlah produk terendah dari 7 industri tempe tersebut adalah milik Ibu Supini yaitu sebanyak 400 bungkus tempe dalam sekali produksi.

Dalam suatu industri, produktivitas tenaga kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Perusahaan yang ingin mempertahankan eksistensinya harus dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dari waktu ke waktu. Berikut adalah data mengenai produktivitas tenaga kerja dari 7 industri tempe di Desa Pliken dalam sekali produksi.

Tabel 1.5
Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tempe di Desa Pliken dalam Sekali Produksi

No	Nama	Jumlah Tenaga Kerja	Output (Bungkus)	Produktivitas Tenaga Kerja (Bungkus)
1	Bapak Viki	3	1.200	400
2	Bapak Supangat	2	500	250
3	Bapak Marno	1	500	500
4	Ibu Lasmini	4	600	150
5	Bapak Sumarman	3	900	300
6	Ibu Rusiana	4	1.000	250
7	Ibu Supini	1	400	400

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data pada tebel 1.5, dapat diketahui bahwa industri tempe milik Bapak Marno memiliki produktivitas tenaga kerja tertinggi yaitu sebesar 500 bungkus dalam sekali produksi diantara 7 industri tempe. Sedangkan industri tempe dengan produktivitas tenaga kerja terendah dari 7 industri tempe tersebut adalah milik Ibu Lasmini, yaitu sebesar 150 bungkus dalam sekali produksi.

Pemilik Industri Tempe di Desa Pliken memberikan upah kepada tenaga kerjanya. Masing – masing industri memberi upah yang berbeda – beda jumlahnya, namun upah tenaga kerja di Industri Tempe Desa Pliken tidak pernah ditingkatkan maupun ditambahkan bonus. Berikut adalah data pengeluaran upah oleh Industri Tempe di Desa Pliken dalam sekali produksi dengan satuan rupiah.

Tabel 1.6
Pengeluaran Upah oleh 7 Industri Tempe Desa Plliken dalam Sekali Produksi

No	Nama Pemilik	Jumlah Tenaga Kerja	Sistem Upah	Pengeluaran Upah (Rp)
1	Bapak Viki	3	Rp4.000 / 100 bungkus	48.000
2	Bapak Supangat	2	Rp5.000 / 100 bungkus	25.000
3	Bapak Marno	1	Rp5.000 / 100 bungkus	25.000
4	Ibu Lasmini	4	Rp5.000 / 100 bungkus	30.000
5	Bapak Sumarman	3	Rp4.000 / 100 bungkus	36.000
6	Ibu Rusiana	4	Rp4.000 / 100 bungkus	40.000
7	Ibu Supini	1	Rp4.000 / 100 bungkus	16.000

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya upah yang diberikan masing – masing industri berbeda. Pengeluaran upah tertinggi di antara 7 industri tempe tersebut adalah industri tempe milik Bapak Viki yaitu sebesar Rp48.000 dalam sekali produksi untuk 3 orang tenaga kerja. Sedangkan pengeluaran upah terendah adalah sebesar Rp16.000 dalam sekali produksi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah motivasi kerja masing – masing individu. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan dapat diketahui bahwa motivasi yang dimiliki setiap tenaga kerja industri tempe berbeda – beda. Hal ini dapat dilihat dari proses kerja dari karyawan. Terdapat beberapa pekerja yang bersedia untuk datang lebih awal dan pulang lebih lama dari pekerja lain guna menghasilkan output yang lebih banyak, namun ada pula pekerja yang cenderung hanya menghasilkan produk yang selalu sama setap kali produksi. Selain itu, alasan untuk bekerja setiap individu berbeda, terdapat beberapa tenaga kerja yang menjadikan pekerjaan mereka sebagai penghasilan tambahan untuk membantu suami, juga karena di lingkungan tersebut memang sedari dulu banyak yang bekerja di industri tempe.

IAIN PURWOKERTO

Berdasarkan observasi pendahuluan yang telah peneliti lakukan di lingkungan kerja Industri Tempe Desa Pliken, didapat beberapa hasil. Berikut adalah data lingkungan kerja pada 7 Industri Tempe di Desa Pliken.

Tabel 1.7
Data Kondisi Lingkungan Kerja pada 7 Industri Tempe Desa Pliken

Nama Pemilik	Kondisi Lingkungan					
	Penerangan	Kebisingan	Sirkulasi Udara	Kebersihan Ruangan	Toilet	Mushola
Bapak Viki	Baik	Baik	Sedang	Sedang	Sedang	Baik
Bapak Supangat	Baik	Baik	Sedang	Sedang	Baik	Sedang
Bapak Marno	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Baik	Sedang
Ibu Lasmini	Baik	Baik	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
Bapak Sumarman	Baik	Baik	Sedang	Baik	Baik	Baik
Ibu Rusiana	Sedang	Sedang	Sedang	Baik	Baik	Baik
Ibu Supini	Sedang	Sedang	Sedang	Baik	Baik	Sedang

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, kondisi lingkungan kerja dari 7 industri tempe berbeda – beda. Terdapat lingkungan kerja dengan kondisi baik dan sedang. Seperti pada fasilitas penerangan yang ada, dirasa baik karena menurut beberapa karyawan pencahayaan dirasa terang. Ada pula tingkat kebisingan di tempat kerja dirasa sedang karena tempat mereka bekerja dekat dengan jalan, tetapi tidak terlalu mengganggu dalam bekerja. Begitupun dengan fasilitas toilet dan mushola, dari 7 industri tempe yang peneliti datangi, di setiap industri terdapat toilet dan mushola, terdapat industri yang menyediakan khusus untuk karyawan namun ada pula yang digunakan bersama pemiliknya. Walaupun kondisi lingkungan tersebut bukan pada kategori kurang baik, tetapi tentu hal ini akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja Industri Tempe di Desa Pliken.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti secara mendalam industri yang ada di Desa Pliken. Hal yang akan di bahas secara mendalam yaitu bagaimana produktivitas tenaga kerja industri rumah tangga tempe sehingga dapat terus berjalan dan berkembang dengan mengkaji masalah mengenai **"Pengaruh Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Home Industri Tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas)".**

IAIN PURWOKERTO

B. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas, maka penulis dapat mengangkat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas?
4. Apakah upah, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh, secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
   a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.
   b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.
   c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.
   d. Untuk mengetahui apakah secara simultan ada pengaruh upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

IAIN PURWOKERTO

2. Manfaat Penelitian
   a. Secara Akademis
      1) Dapat menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan.
      2) Dapat mengetahui pengaruh upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.
   b. Secara Umum atau Praktis
      1) Bahan informasi bagi pemilik industri dan para pekerja akan pengaruh upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini akan disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori yang melandasi penelitian sebagai acuan dalam melakukan analisis terhadap permasalahan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas ruang lingku penelitian, populasi, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan alat analisis yang direncanakan akan dipakai dalam penelitian ini.

IAIN PURWOKERTO

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, hasil pengujian data dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini adalah rangkaian terakhir penulisan yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas secara simultan dan parsial. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel independen upah (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dengan masing – masing nilai koefisien regresi pada *parameter estimates* kolom *sig.* sebesar 0,000 (< α 0,05) berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.
2. Variabel independen motivasi (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dengan masing – masing nilai koefisien regresi pada *parameter estimates* kolom *sig.* sebesar 0,001 dan 0,018 (< α 0,05) berarti signifikan, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.
3. Variabel independen lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dengan masing – masing nilai koefisien regresi pada *parameter estimates* kolom *sig.* sebesar 0,003 dan 0,000 (< α 0,05) berarti signifikan, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.
4. Variabel independen upah (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dengan

IAIN PURWOKERTO

masing – masing nilai koefisien regresi pada *parameter estimates* kolom *sig.* pada *location* seluruhnya < α (0,05) berarti signifikan, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan nilai pada kolom signifikansi pada *model fitting information* sebesar 0,000 (< α 0,05) sehingga model signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upah, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis telah mengupayakan semaksimal mungkin sesuai prosedur ilmiah, namun masih terdapat keterbatasan yakni :

1. Variabel independen dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga faktor yakni upah, motivasi dan lingkungan kerja. Sementara itu masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.
2. Mengenai keterbatasan penelitian dalam menggunakan angket / kuesioner yakni terkadang jawaban dari responden tidak menyatakan keadaan yang sebenarnya.

C. Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari penelitian ini, peneliti ingin memberikan masukan kepada pihak yang terkait dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun masukan tersebut antara lain :

1. Bagi pemilik industri diharapkan agar mampu memberikan upah dan motivasi yang baik serta menciptakan lingkungan kerja yang baik agar terjadi kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
2. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi. Misalkan dengan menambah variabel yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, karena masih banyak variabel diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Dari Buku

Anoraga, Panji. 2019. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.

Aziz, Fathul Aminudin. 2017. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9.* Semarang: Undip.

Harahap, Isnaeni, et al. 2015. *Hadis – Hadis Ekonomi*. Jakarta: Prenamedia Group.

Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Isna, Alizar dan Warto. 2013. *Analisis Data Kuantitatif Panduan Praktis Untuk Penelitian Sosial Dilengkapi Dengan Analisis Regresi Nominal dan Ordinal.* Purwokerto: STAIN Press.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi.* Jakarta: Rajawali Pers.

Karim, A Adiwarman. 2015. *Ekonomi Mikro Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kuntjojo. 2009. *Metodologi Penelitian*. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.

Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya).* Bandung : CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Setiawan, Maman. 2019. *Ekonomi Industri: Pendekatan Modern.* Bandung : Unpad Press.

Siagian, Sondang P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial.* Bandung: Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Siyoto, Sandu dan Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung : Alfabeta.

Suharso, Puguh. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: PT Indeks.

Sukirno, Sadono. 2003. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Jakarta: Rajawali Press.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.

Suratiyah. 1991. *Industri Kecil dan Rumah Tangga (Pengertian, Definisi dan Contohnya).* Yogyakarta: UGM.

Suryana. 2006. *Kewirausahaan Pedoman Praktis Kiat dan Proses Menuju Sukses. Jakarta : Salemba Empat.*

Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 2001. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Syahrum dan Salim. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.

Sumber Non Buku

Asih, Siti Kunarti. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal”. Semarang: UIN Walisongo.

Aspiyah, Mufti dan Martono. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja CV. Lut Putra Solder Tegal”. Management Analysis Journal Vol. 5 No. 4.

Astuti, Eka Andri. 2017. “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Maju Mapan Kediri”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.

Ayuningtyas. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung”. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Febrianti, Nila Rizkie. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso”. Jember: Universitas Jember.

Gusful, Ahmad, et al. 2016. “Pengaruh Upah, Usia, Jaminan Sosial, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Study Kasus Pabrik Kayu PT. Tunas Madukoro Indah di Wonosobo”. Jawa Tengah:Universitas Sains Al-Qur’an.

Hindriari, Reni. 2018. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Usaha Teknik Indonesia”. Jurnal Madani., Vol. 1, No. 1.

Lestari, Amanda Wahyu. 2019. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI”. Jurnal Intelektual: Keislaman, Sosial, dan Sains, Vol. 8 No. 1.

Nasution, Sonya Melinda. 2018. “Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivtas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas”. Medan : UIN Sumatera Utara.

Panjaitan, Maludin. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia Medan”. Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2.

Saidin. 2016. *“Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene”*. Makassar: UIN Alauddin Makassar.

Sinaga, Swandono. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)”. JOM FISIP Vol. 3 No.

Utari, G. A. Diah, et al. 2014. “Produktivitas dan Upah Optimal Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan di Indonesia”. Working Paper : Pusat Riset dan Edukasi Bank Sentral.

Vanessa, Aulia Shafira. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Astra Daihatsu Internasional Lampung”. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Wahyu Andini, Dwi Ratih, et al. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk”. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Vol. 9 No. 1.

Wulan Sari, Meilani Putri. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempetimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan” Bandar Lampung : Universitas Lampung.

https://kemenperin.go.id

https://www.bps.go.id