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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Tri Rokhana
NIM	:	1617201166
Jenjang	:	S.1
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/ Program Studi	:	Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	:	Pengaruh Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Home Industri Tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 24 Juli 2020

Saya yang menyatakan,

Tri Rokhana

NIM. 1617201166

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, 628250, Fax: 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH UPAH, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (STUDI KASUS PADA HOME INDUSTRI TEMPE DI DESA PLIKEN KECAMATAN KEMBARAN, KABUPATEN BANYUMAS)

Yang disusun oleh Saudari **Tri Rokhana NIM. 1617201166** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **10 Agustus 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji	Sekretaris Sidang/Penguji
H. Sochimin, Lc., M.Si.	Ubaidillah, S.E., M.E.I.
NIP. 19691009 200312 1 001	NIP. 19880924 201903 1 008

Pembimbing/Penguji

Rahmini Hadi, S.E., M.Si.
NIP. 19701224 200501 2 001

Purwokerto, 18 Agustus 2020
Mengetahui/Mengesahkan
Dekan

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

IAIN PURWOKERTO

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Tri Rokhana NIM. 1617201166 yang berjudul :

Pengaruh Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Home Industri Tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 24 Juli 2020

Pembimbing,

Rahmini Hadi, S.E., M.Si

NIP. 19701224 200501 2 001

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

Tri Rokhana
NIM. 1617201166

E-mail : trirokhana7@gmail.com
Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah usaha tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, yakni para tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi. Karyawan merupakan asset perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, dalam mencapai keberhasilan perusahaan tersebut, diperlukan faktor – faktor yang dapat menunjang produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah upah, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe di Desa Pliken. Penelitian ini menggunkaan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling* dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui korelasi *rank spearman*, koefisien *konkordansi kendall w* dan analisis regresi ordinal dengan alat bantu aplikasi SPSS 20.

Berdasarkan analisis *korelasi rank spearman* disimpulkan bahwa upah, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada Industri Rumah Tangga Tempe di Desa Pliken. Hasil korelasi *Konkordansi Kendall W* menunjukkan hasil sebesar 0,715 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara upah, motivasi dan lingkungan kerja dengan arah yang positif. Pengujian regresi ordinal tabel *Model Fitting Information* menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu upah, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe di Desa Pliken.

Kata Kunci : Upah, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

THE INFLUENCE OF WAGES, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT TOWARD LABORS PRODUCTIVITY (A Case Study at Home Industry of Tempe in Pliken Village Kembaran District, Banyumas Regency)

Tri Rokhana
NIM. 1617201166

E-mail : trirokhana7@gmail.com
Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

The success of a business is inseparable from the role of human resources, namely workers who have high productivity. Employees are company assets that have an influence on the survival and progress of the company. Therefore, in achieving the success of the company, needed factors to support labor productivity.

This study aims to find out whether wages, motivation and work environment simultaneously or partially on labor productivity at the Home Industry of Tempe in Pliken Village. This research uses quantitative research methods. The samples in this study were 87 respondents. The sampling method is used cluster sampling with data collection techniques using questionnaires. Data analysis was performed through Spearman rank correlation, Kendall W concordance coefficient and ordinal regression analysis using SPSS 20 application tools.

Based on Spearman rank correlation analysis, it is concluded that wages, motivation and work environment partially have a significant and positive relationship to labor productivity at the Home Industry of Tempe in Pliken Village. Kendall W concordance correlation results showed a result of 0.715 indicating a strong correlation between wages, motivation and work environment in a positive direction. The ordinal regression testing of the Fitting Information Model table shows that the three independent variables namely wages, motivation and work environment simultaneously have an influence on labor productivity at the Home Industry of Tempe in Pliken Village.

Keywords : *Wages, Motivation, Work Environment and Labor Productivity.*

MOTTO

"Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving"

(Albert Einstein)

IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunai-Nya sehingga skripsi ini mampu terselesaikan. Dengan rasa syukur penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sarpin Ruswandi dan Ibu Waryati yang telah memberikan cinta, kasih sayang, doa dan dukungan yang tak terhingga, semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat Bapak dan Ibu bahagia. Semoga Bapak dan Ibu selalu berada dalam lindungan, kasih sayang dan kemuliaan dari Allah SWT.
2. Kakak (Nuril Anwar & Nur Chasanah), adik (Hidayatul Sholihah), dan keponakan lucu (Maula & Gani) yang telah memberikan doa, dukungan serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu bahagia, sehat dan dalam lindungan Allah SWT.
3. Febriansyah Dwi Putra yang selalu memberi doa, dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
4. Sahabatku Afi, Endah, Novi, Yenis dan Uun yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Teman-temanku Anisatun Falaah, Laely Ayu Rahmawati, Dheka Hesty Arline, Darwati, dan Handoko yang telah membantu dan mendoakan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman – teman kelas Ekonomi Syariah D angkatan 2016, terimakasih untuk kebersamaan selama 4 (empat tahun) yang telah kita lewati bersama.
7. Almamater tercinta, IAIN Purwokerto.

.

IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba’	b	be
ت	ta’	t	te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	Ȟ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha’	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	źal	ź	zet (dengan titik di atas)
ر	ra’	r	er
ز	zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	d’ad	d‟	de (dengan titik di atas)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ża	ż	zet (dengan titik di atas)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	gain	g	ge
ف	fa’	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	‘el

IAIN PURWOKERTO

م	mim	m	‘em
ن	nun	n	‘en
و	wawu	w	W
ه	ha’	h	ha
ء	hamzah	,,	apostrof
ي	ya’	y	ye

Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدّة	Ditulis	‘iddah

Ta’marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karâmah al-auliyâ’

b. Bila ta’ marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t

زكاة لفطر	Ditulis	Zakât al-fitr

Vokal pendek

◌َ	Fathah	ditulis	A
◌ِ	Kasrah	ditulis	I
◌ُ	Dammah	ditulis	U

Vokal panjang

1	Fathah + alif	Ditulis	A
	جا هلية	Ditulis	Jâhiliyah
2	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنس	Ditulis	Tansa
3	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كر يم	Ditulis	Karîm

IAIN PURWOKERTO

4	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فر و ض	Ditulis	Furûd

Vokal rangkap

1	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أأنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat

Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	al-qiyâs

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutiya, serta menggunakan huruf l (el)-nya.

السماء	Ditulis	as-samâ

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئ الفروض	Ditulis	zawi al-furûd

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi umatnya, beserta keluarga, sahabat – sahabatnya serta orang – orang yang setia istiqamah di jalan-Nya.

Penulisan skripsi ini ditunjukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. K.H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag., M.M., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. Rahmini Hadi S.E., M.Si pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Terima kasih saya ucapkan atas segala arahan, bimbingan dan kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah selalu memberikan perlindungan dan membalas kebaikan Ibu.
8. Segenap Dosen IAIN Purwokerto, terutama kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menularkan ilmunya selama penulis menjalani masa kuliah.
9. Segenap Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Staf Perpustakaan IAIN Purwokerto.

IAIN PURWOKERTO

10. Bapak Harjito, S.H., selaku Kepala Desa Pliken, kepada segenap pemilik dan karyawan industri tempe yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih banyak telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di Industri Tempe Desa Pliken.
11. Kedua orang tua penulis Bapak Sarpin Ruswandi dan Ibu Waryati yang telah memberikan cinta, kasih sayang, doa dan dukungan baik materi maupun non-materi yang tak terhingga. Semoga bapak dan ibu tetap berada dalam lindungan, kasih sayang dan kemuliaan dari Allah SWT.
12. Terima kasih kepada kakak (Nuril Anwar & Nur Chasanah), adik (Hidayatul Sholihah), dan keponakan lucu (Maula & Gani) yang telah memberikan doa, dukungan serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu sehat dan dalam lindungan Allah SWT.
13. Teman – teman kelas Ekonomi Syariah D angkatan 2016, terimakasih untuk kebersamaan selama 4 (empat tahun) yang telah kita lewati bersama.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Jazzakallahu khairan katsiran, atas segala bantuan yang telah diberikan dan semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis. Dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dari pembaca untuk menuju proses kesempurnaan. Sehingga sangat besar harapan, tulisan, ide, gagasan dan apa yang telah penulis buat dan dokumentasikan dalam bentuk karya tulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. *Aamiin yaa robbal'alamiin.*

Purwokerto, 24 Juli 2020

Tri Rokhana
NIM. 1617201166

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
PERSEMBAHAN ..... **viii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **xii**
DAFTAR ISI ..... **xiv**
DAFTAR TABEL ..... **xvii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xix**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xx**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 9
D. Sistematika Penulisan 10
BAB II LANDASAN TEORI **11**
A. Industri 11
1. Pengertian Industri 11
2. Klasifikasi Industri 11
3. Home Industri 12
B. Produktivitas Tenaga Kerja 13
1. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja 13
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja 14
3. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja 15
4. Indikator Produktivitas Tenaga Kerja 15

IAIN PURWOKERTO

C. Upah 16
1. Pengertian Upah 16
2. Tujuan Upah 17
3. Sistem Pengupahan 17
4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Upah 18
5. Indikator Upah 18
D. Motivasi 18
1. Pengertian Motivasi 18
2. Jenis – Jenis Motivasi 19
3. Tujuan Motivasi 19
4. Indikator Motivasi 20
E. Lingkungan Kerja 20
1. Pengertian Lingkungan Kerja 20
2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja 21
3. Indikator Lingkungan Kerja 21
F. Upah, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam 22
1. Upah dalam Perspektif Islam 22
2. Motivasi dalam perspektif Islam 22
3. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam 23
4. Produktivitas Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam 23
G. Penelitian Terdahulu 25
H. Kerangka Pemikiran 28
1. Hubungan Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja 28
2. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Tenaga Kerja 28
3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja 29
I. Hipotesis 30
BAB III METODE PENELITIAN 32
A. Jenis Penelitian 32
B. Tempat dan Waktu Penelitian 32
C. Populasi dan Sampel Penelitian 32

IAIN PURWOKERTO

D. Variabel dan Indikator Penelitian 34
E. Pengumpulan Data Penelitian 37
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 39
G. Analisis Data Penelitian 41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 46
A. Gambaran Umum 46
1. Kondisi Geografis Lokasi Penelitian 46
2. Kondisi Demografi Lokasi Penelitian 47
3. Gambaran Umum Industri Rumah Tangga Tempe Desa Pliken .. 48
B. Karakteristik Responden 51
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 51
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 52
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 52
C. Uji Validitas dan Reliabilitas 53
1. Hasil Uji Validitas 53
2. Hasil Uji Reliabilitas 55
D. Hasil Uji Analisis Data 56
1. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman (ρ) 56
2. Hasil Uji Koefisien Konkordansi Kendall W 59
3. Hasil Uji Regresi Ordinal 61
E. Pembahasan Hasil Penelitian 75
BAB V PENUTUP 85
A. Kesimpulan 85
B. Keterbatasan Penelitian 86
C. Saran 86
DAFTAR PUSTAKA 87
LAMPIRAN – LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Sentra Industri Tempe di Kabupaten Banyumas 3
Tabel 1.2 Data Jumlah Unit Usaha Industri Tempe Kecamatan Kembaran 4
Tabel 1.3 Data Jumlah Industri Tempe Desa Pliken 5
Tabel 1.4 Jumlah Produk pada 7 Industri Tempe di Desa Pliken 5
Tabel 1.5 Produktivitaas Tenaga Kerja Industri Tempe dalam Sekali Produksi 6
Tabel 1.6 Pengeluaran Upah oleh 7 Industri Tempe dalam Sekali Produksi 7
Tabel 1.7 Data Kondisi Lingkungan Kerja paada 7 Industri Tempe Desa Pliken 8
Tabel 2.1 Perbandingan Hasil Kajian Penelitian Terdahulu 26
Tabel 3.1 Penarikan Sampel 34
Tabel 3.2 Indikator Penelitian 36
Tabel 4.1 Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur Desa Pliken 48
Tabel 4.2 Data Jumlah Industri Tempe Desa Pliken 49
Tabel 4.3 Tahun Berdiri Industri Tempe Desa Pliken 50
Tabel 4.4 Jumlah Bahan Baku pada Industri Tempe dalam Sekali Produksi ... 50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdassarkan Usia 51
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 52
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 52
Tabel 4.9 Validitas Upah 53
Tabel 4.10 Validitas Motivasi 54
Tabel 4.11 Validitas Lingkungan Kerja 54
Tabel 4.12 Validitas Produktivitas Tenaga Kerja 55
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas 55
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Hipotesis 1 56
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Hipotesis 2 57
Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Hipotesis 3 58
Tabel 4.17 Ranks 59
Tabel 4.18 Test Statistics 60
Tabel 4.19 Warnings Regresi Ordinal Bivariat 1 61
Tabel 4.20 Case Processing Summary Regresi Ordinal Bivariat 1 62

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.21 Model Fitting Information Regresi Ordinal Bivariat 1 62
Tabel 4.22 Goodness Of Fit Regresi Ordinal Bivariat 1..... 63
Tabel 4.23 Pseudo R-Square Regresi Ordinal Bivariat 1 63
Tabel 4.24 Parameter Estimates Regresi Ordinal Bivariat 1..... 64
Tabel 4.25 Warnings Regresi Ordinal Bivariat 2 64
Tabel 4.26 Case Processing Summary Regresi Ordinal Bivariat 2 65
Tabel 4.27 Model Fitting Information Regresi Ordinal Bivariat 2 65
Tabel 4.28 Goodness Of Fit Regresi Ordinal Bivariat 2..... 66
Tabel 4.29 Pseudo R-Square Regresi Ordinal Bivariat 2 66
Tabel 4.30 Parameter Estimates Regresi Ordinal Bivariat 2..... 67
Tabel 4.31 Case Processing Summary Regresi Ordinal Bivariat 3 68
Tabel 4.32 Model Fitting Information Regresi Ordinal Bivariat 3 68
Tabel 4.33 Goodness Of Fit Regresi Ordinal Bivariat 3..... 69
Tabel 4.34 Pseudo R-Square Regresi Ordinal Bivariat 3 69
Tabel 4.35 Parameter Estimates Regresi Ordinal Bivariat 3..... 70
Tabel 4.36 Warnings Regresi Ordinal Multivariat 71
Tabel 4.37 Case Processing Summary Regresi Ordinal Multivariat 71
Tabel 4.38 Model Fitting Information Regresi Ordinal Multivariat 72
Tabel 4.39 Goodness Of Fit Regresi Ordinal Multivariat..... 73
Tabel 4.40 Pseudo R-Square Regresi Ordinal Multivariat 73
Tabel 4.41 Parameter Estimates Regresi Ordinal Multivariat 74

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian 30
Gambar 2.1 Peta Desa Pliken, Kecamatan Kembaran 47

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner
Lampiran 3 Output Uji Validitas
Lampiran 4 Output Uji Reliabilitas
Lampiran 5 Output Uji Korelasi Rank Spearman
Lampiran 6 Output Uji Koefisien Konkordansi Kendall W
Lampiran 7 Output Uji Regresi Ordinal
Lampiran 8 Surat-Surat
Lampiran 9 Sertifikat-Sertifikat
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian

IAIN PURWOKERTO

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.

IAIN PURWOKERTO

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.

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

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.

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.

IAIN PURWOKERTO

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Industri

1. Pengertian Industri

Industri adalah suatu kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunanya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri (UU No. 3 Tahun 2014 Tentang Perindustrian).

Menurut Hasibuan (2000: 35) industri secara mikro sebagai kumpulan dari perusahaan yang menghasilkan barang – barang homogen, atau barang yang mempunyai sifat saling mengganti sangat erat. Sedangkan secara makro, industri adalah kegiatan ekonomi yang menciptakan nilai tambah. Jadi, batasan industri secara mikro sebagai kumpulan perusahaan yang menghasilkan barang sedangkan secara makro dapat membentuk pendapatan. Hal ini sejalan dengan pendapat Dumairy (1997: 227) bahwa industri mempunyai dua arti, yakni berarti himpunan perusahaan sejenis dan industri yang merujuk ke sektor ekonomi yang di dalamnya terdapat kegiatan produktif mengolah bahan mentah menjadi barang jadi.

Ekonomi Industri merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang berkaitan dengan bagaimana suatu produksi barang dan jasa diatur dan diorganisir di dalam suatu industri atau pasar serta mempelajari perilaku perusahaan dalam merespon lingkungan kompetisi terkait perusahaan lainnya, khususnya pada pasar persaingan tidak sempurna (Setiawan, 2019: 14).

IAIN PURWOKERTO

2. Klasifikasi Industri

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) klasifikasi industri berdasarkan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

a. Industri Rumah Tangga

Yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja kurang dari empat orang. Ciri industri rumah tangga yaitu : modal yang digunakan sangat terbatas, tenaga kerja berasal dari anggota keluarga atau lingkungan sekitar dan pemilik atau pengelola industri biasanya kepala rumah tangga itu sendiri atau anggota keluarganya.

b. Industri Kecil

Yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja berjumlah sekitar 5 sampai 19 orang. Ciri industri kecil yaitu : modal yang digunakan relatif kecil, tenaga kerja berasal dari lingkungan sekitar dan umumnya masih ada hubungan saudara.

c. Industri Sedang

Yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja berjumlah sekitar 20 sampai 99 orang. Ciri industri sedang yaitu : modal yang digunakan cukup besar , tenaga kerja yang digunakan harus memiliki keterampilan tertentu, dan pimpinan perusahaan harus memiliki kemampuan manajerial tertentu.

d. Industri Besar

Yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja berjumlah lebih dari 100 orang. Ciri industri besar yaitu : modal yang digunakan sangat besar yang dihimpun secara kolektif dalam bentuk pemilikan saham, tenaga kerja yang digunakan harus memiliki keterampilan khusus, dan pimpinan perusahaan dipilih melalui uji kemampuan dan kelayakan.

3. Home Industri

Home industri atau industri rumah tangga ialah suatu unit usaha yang tidak berbentuk badan hukum dan dilaksanakan oleh seseorang atau beberapa orang anggota rumah tangga yang mempunyai tenaga kerja sebanyak empat orang atau kurang, dengan kegiatan mengubah bahan dasar

IAIN PURWOKERTO

menjadi barang jadi atau setengah jadi atau menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk dijual atau ditukar dengan barang lain dan ada satu orang anggota keluarga yang menanggung resiko (Suratiyah, 1991: 49). Jadi, dapat disimpulkan bahwa home industri adalah suatu unit usaha yang melakukan kegiatan ekonomi yakni mengolah bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang jadi dengan mempekerjakan tenaga kerja yang tidak lebih dari 4 orang.

Adapun fungsi home industri menurut Suryana (2006: 77) adalah sebagai berikut :

a. Memperkokoh perekonomian nasional melalui berbagai keterkaitan usaha, seperti fungsi pemasok, produksi, penyalur, dan pemasaran bagi hasil produk industri besar.
b. Meningkatkan efisiensi ekonomi khususnya dalam menyerap sumber daya yang ada. Usaha kecil sangat fleksibel karena dapat menyerap tenaga kerja dan sumber daya local serta meningkatkan sumber daya manusia agar dapat menjadi wirausaha yang tangguh.
c. Sebagai sarana pendistribusian pendapatan nasional, alat pemerataan berusaha dan pendapatan, karena jumlahnya tersebar di perkotaan maupaun pedesaan.

B. Produktivitas Tenaga Kerja

1. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Pada dasarnya, produktivitas menurut formulasi *Nasional Productivity Board (NPB) Singapore* dalam (Sedarmayanti, 2017: 56) menyatakan bahwa produktivitas ialah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. L.Greenberg dalam Sedarmayanti (2011:196) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukan pertimbangan antara input serta output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto, 2012: 202). Hal ini sejalan

IAIN PURWOKERTO

dengan pendapat Sedarmayanti (2017: 60) yang menjelaskan bahwa produktivitas seseorang merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu. Sedangkan menurut Giffin dalam Sulaeman (2014: 91) produktivitas tenaga kerja pada dasarnya yaitu produktivitas parsial, karena hanya membagi output dengan satu jenis input, yaitu hanya tenaga kerja. Jadi, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara total keluaran dengan masukan tenaga kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan seberapa besar output yang dihasilkan oleh tenaga kerja dari keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Siagian (2003: 93) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan, disiplin kerja dan motivasi. Adapun faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, dan lingkungan sosial serta keluarga.

Sedarmayanti (2011: 214) menyebutkan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, serta kesempatan kerja.

Anoraga (2019: 56-60) menyebutkan ada 10 faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yakni :

a. Pekerjaan yang menarik
b. Upah yang baik
c. Keamanaan dan perlindungan dalam pekerjaan
d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

IAIN PURWOKERTO

f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
g. Merasa terlibat dalam kegiatan – kegiatan organisasi
h. Pengertian dan simpati atas persoalan – persoalan pribadi
i. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
j. Disiplin kerja yang keras

3. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Hasibuan (2009: 94), mengemukakan cara pengukuran produktivitas sebagai berikut:

Produktivitas kerja : $\frac{Output}{Input}$

Produktivitas perkapita : $\frac{O}{N \times X}$

Keterangan :

O : Output atau hasil

N : Jam / hari kerja

X : Jumlah tenaga kerja

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011: 209) secara umum ada dua jenis tingkatan perbandingan yang berbeda dalam pengukuran produktivitas, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial:

Produktivitas total : $\frac{Output\ total}{Input\ total}$

Produktivitas parsial : $\frac{Output\ parsial}{Input\ parsial}$

IAIN PURWOKERTO

4. Indikator Produktivitas Tenaga Kerja

Sedarmayanti (2017: 58) mengatakan bahwa produktivitas individu memiliki arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Menurutnya, masukan (indikator) produktivitas tenaga kerja mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Henry Simamora (2004: 612) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penjelasannya sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas disini menunjukkan jumlah atau target barang yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu pekerjaan di perusahaan tersebut dalam kurun waktu yang ditentukan.

b. Kualitas Kerja

Merupakan suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil ouput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

C. Upah

1. Pengertian Upah

Menurut Priyono dan Marnis (2008: 224) upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Flippo (dalam Hasibuan, 2018: 119) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa – jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah serta ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Kadarisman, 2012: 122).

Upah adalah hak perkerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

IAIN PURWOKERTO

perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang akan dilakukan (UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

2. Tujuan Upah

Tujuan upah menurut Martoyo (dalam Masram dan Mu'ah, 2015: 132) sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
b. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
c. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
d. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan)

3. Sistem Pengupahan

Terdapat beberapa penggolongan upah menurut Hasibuan (2018: 124), yaitu:

a. Upah Sistem Waktu

   Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah Sistem Hasil

   Besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja.

c. Upah Sistem Borongan

   Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

IAIN PURWOKERTO

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Tinggi rendahnya pemberian upah menurut Hasibuan (2018: 127) dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
b. Serikat pekerja
c. Kemampuan untuk membayar
d. Produktivitas
e. Biaya hidup
f. Pemerintah

5. Indikator Upah

Indikator upah (As'ad, 1998: 94) antara lain :

a. Sistem Pengupahan
b. Sistem Upah Menurut Produksi
c. Sistem Upah Menurut Senioritas
d. Sistem Upah Menurut Kebutuhan

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Dalam suatu perusahaan, motivasi kerja sangatlah penting bagi karyawan. Pentingnya motivasi karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Edwin B Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2018: 143) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Sedangkan G.R Terry (dalam Hasibuan, 2018: 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.

IAIN PURWOKERTO

2. Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2018: 150) :

a. Motivasi Positif

Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik – baik saja.

b. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative, semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2018: 146) menyebutkan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yag baik.
g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

IAIN PURWOKERTO

4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja pada penelitian ini mengacu pada *Maslow's Need Hierarchy Theory /A Theory of Human Motivation* yaitu teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2018: 154) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia. Indikator tersebut antara lain :

a. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan utuk makan, minum, bernafas, uang gaji, perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan perwujudan diri yakni kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

IAIN PURWOKERTO

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Swastha dan Sukotjo (2002: 26) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor – faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Secara luas, lingkungan kerja mencakup semua faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat.

Sementara Sedarmayanti (2011: 2) menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 26) terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupung tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum. Lingkungan yang dapat mempegaruhi kondisi manusia, seperti temperature, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan lain – lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesame rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

IAIN PURWOKERTO

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2011: 26) :

a. Lingkungan Kerja Fisik
   1) Penerangan atau pencahayaan
   2) Kebisingan
   3) Sirkulasi udara

4) Penataan ruang kerja

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan dengan atasan

2) Hubungan dengan rekan kerja

F. Upah, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam

1. Upah Dalam Perspektif Islam

Upah yaitu imbalan atau balas jasa yang diterima pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Upah merupakan salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja dan produktivitsanya.

Harahap dkk (2015: 84) salah satu hadis shahih yang mengarah kepada pemberian upah yang seharusnya diterima karyawan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, menyebutkan :

> "Dari Abdullah bin Umar ra bahwasanya Rasulullah saw bersabda: "Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya."
> (HR.Ibnu Majah)

Dari hadis tersebut jelas bahwa penghargaan wajib diterima oleh seseorang yang bekerja atas apa yang telah dikerjakannya. Dan seorang majikan wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu pula dalam sebuah industry wajib memberikan upah kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati.

2. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Motivasi dalam pandangan Islam merupakan petunjuk untuk selalu memotivasi diri dengan ditentukan oleh niat, gerak dan motif batin seseorang (Aziz, 2017: 71). Seperti sabda Nabi Muhammad SAW dalam sebuah hadis :

> "Segala bentuk aktivitas tergantung pada dorongan batin (niat), setiap orang memperoleh sesuatu sesuai dengan niatnya. Oleh sebab itu, siapa yang mendorongkan motivnya kepada Allah dan utusannya maka condong kepada Allah dan utusannya, untuk keduniaan yang hendak dihasilkannya atau perempuan yang hendak dinikahi maka akan cenderung kepada apa yang akan dijadikan niatnya." (H.R Bukhari).

IAIN PURWOKERTO

Islam sangat menekankan peran motivasi dalam kegiatan manusia, niat terletak pada hati. Dalam Islam disebutkan bahwa motivasi ada yang bernilai ibadah ada pula yang tidak bernilai ibadah. Kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Hal ini sejalan dengan Aziz (2017: 72) bahwa motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu muncul dari kebutuhan yang belum tercapai.

3. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja dalam Islam mencakup seluruh kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup seluruh bumi beserta isinya yang Allah ciptakan untuk menunjang kelangsungan hidup manusia.

Dalam Islam, memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan agar para pekerja dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 :

> "Artinya: Wahai orang – orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berilah kelapangan di dalam majelis – majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang – orang yang beriman di antaramu dan orang – orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (Qs. Al-Mujadalah (58): 11).

Dari ayat di atas dapat diketahui bahwa apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai dengan memberi kelapangan bagi orang lain. Termasuk saat seseorang berada di tempat kerja, karena bekerja termasuk salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita. Dan ayat tersebut juga mengajarkan manusia bahwa setiap perbuatan akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

4. Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam

Imam Al Ghazali dalam Karim (2015: 128) menguraikan faktor – faktor produksi dan fungsi produksi dalam kehidupan manusia dengan menggunakan kata kasab dan islah. Yang berati usaha fisik yang

IAIN PURWOKERTO

dikerahkan manusia dan upaya manusia untuk mengelola dan mengubah sumber daya yang tersedia agar mempunyai manfaat yang lebih tinggi. Allah SWT telah menetapkan manusia sebagai khalifah di bumi. Manusia memiliki tanggung jawab sebagai khalifah, yakni dalam mengelola sumber daya yang ada secara efisien dan optimal agar tercapai kesejahteraan serta keadilan dengan tidak melakukan kerusakan.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup di bumi, Islam menganjurkan manusia untuk bekerja. Produktivitas erat kaitannya dengan pekerjaan. Dalam QS At Taubah ayat 105 dijelaskan :

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَا لْمُؤْ مِنُوْنَ ۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِ لٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَا لشَّهَادَةِ فَيُنَبِّـئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۚ (١٠٥)

Artinya :
Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul–Nya dan orang – orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Ayat tersebut memotivasi manusia untuk beramal dan bekerja dengan sungguh – sungguh sesuai dengan hukum yang ada, karena setiap perbuatan yang dilakukan manusia akan dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT. Islam menganjurkan manusia agar produktif dan melarang manusia bersikap malas dan membuang buang waktu, sehingga waktu yang dimiliki akan bernilai produktif. Dengan selalu berupaya mengelola dan mengubah sumber daya alam yang ada agar mempunyai manfaat dan nilai yang lebih tinggi, merupakan salah satu cerminan produktivitas kerja.

IAIN PURWOKERTO

G. Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka berisi pemaparan teori-teori dan hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti. Penelaahan teori dimaksudkan untuk membandingkan teori dengan realita yang ada apakah sesuai atau tidak. Peneliti juga melakukan penelaahan terhadap penelitian terdahulu, kemudian melihat dari dari sisi persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian tersebut antara lain :

1. Sonya Melinda Nasution (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivtas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas"* berasal dari UIN Sumatera Utara. Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu Upah, Insentif dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.
2. Ahmad Gusful, Amanatus Solikhah, dan Ratna Wijayanti (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Upah, Usia, Jaminan Sosial, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pabrik Kayu PT. Tunas Madukoro Indah di Wonosobo"* berasal dari Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel usia dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Saidin (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *"Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene"* berasal dari UIN Alauddin Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel upah, tingkat pendidikan dan teknologi secara parsial dan simultan terhadap produktivitas tenaga kerja.

IAIN PURWOKERTO

4. Meilani Putri Wulan Sari (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempetimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan"* berasal dari Universitas Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
5. Aulia Shafira Vanessa (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Astra Daihatsu Internasional Lampung"* berasal dari Universitas Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Swandono Sinaga (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)"* berasal dari Universitas Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau.

Tabel 2.1
Perbandingan Hasil Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Sonya Melinda Nasution. UIN Sumatera Utara 2018.	Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivtas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas	• Variabel independen yaitu upah • Variabel dependen yaitu produktivitas	• Tempat penelitian • Variabel independen yaitu jaminan social
2	Ahmad Gusful, Amanatus	Pengaruh Upah, Usia, Jaminan Sosial, dan Disiplin Kerja Terhadap	• Memasukan variabel independen yaitu upah dalam	• Tempat penelitian • Memasukan

IAIN PURWOKERTO

	Solikhah, dan Ratna Wijayanti. Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah 2016.	Produktivitas Tenaga Kerja (Study Kasus Pabrik Kayu PT. Tunas Madukoro Indah di Wonosobo)	penelitian • Memasukan variabele dependen yaitu produktivitas tenaga kerja dalam penelitian	variabel independen yaitu usia, jaminan sosial dan disiplin kerja
3	Saidin. UIN Alauddin Makassar 2016.	Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene	• Memasukan variabel independen yaitu upah dalam penelitian • Memasukan variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja dalam penelitian	• Tempat penelitian • Memasukan variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan teknologi
4	Meilani Putri Wulan Sari. Universitas Lampung 2018.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempetimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan	• Memasukan variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian • Memasukan variabel dependen yaitu produktivitas kerja dalam penelitian	• Tempat penelitian
5	Aulia Shafira Vanessa. Universitas Lampung 2019.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT.Astra Daihatsu Internasional Lampung	• Memasukan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian • Memasukan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan dalam penelitian	• Tempat penelitian • Memasukan variabel independen yaitu insentif
6	Swandono Sinaga. Universitas Riau 2016.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	• Memasukan variabel independen yaitu lingkungan kerja dalam penelitian • Memasukan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan dalam penelitian	• Tempat penelitian

Sumber : Data Sekunder yang Diolah

IAIN PURWOKERTO

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir dibuat untuk mempermudah proses penelitian karena mencakup tujuan dari penelitian itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Rumah Tangga Tempe Desa Pliken. Berikut uraian hubungan antar variabel independen dan dependen dalam penelitian ini :

1. Hubungan Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

   Salah satu upaya atau cara untuk meningkatkan produktivitas di antaranya yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan berupa upah. Pemberian upah tersebut sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari. Dengan upah tersebut, seorang karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya.

   Keterkaitan antara upah dan produktivitas salah satunya dijelaskan dalam teori *efficiency wage* yang diperkenalkan oleh Harvey Leibenstein pada 1960-an dan Joseph Stiglitz pada tahun 1970-an. Hipotesis dasar dari teori efisiensi upah adalah bahwa produktivitas pekerja berhubungan positif dengan upah yang diterima (Utari dkk, 2014: 7). Sedarmayanti (2017: 74) juga mengatakan bahwa apabila tingkat penghasilan memadai, maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

2. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Tenaga Kerja

   Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan. Motivasi seseorang timbul karena adanya kebutuhan diri yang harus terpenuhi sehingga tercapainya kepuasan. Kebutuhan yang terpenuhi akan meningkatkan gairah dalam diri sehingga dapat memotivasi seseorang untuk bekerja dengan lebih baik.

   Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari setiap orang akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan. Sedarmayanti (2011: 228) mengatakan bahwa dengan motivasi kerja yang baik, seseorang akan

IAIN PURWOKERTO

menggunakan potensi dalam diri mereka secara optimal sehingga menciptakan karya yang produktif. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2018: 143) yang menyebutkan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Vanesa (2019) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

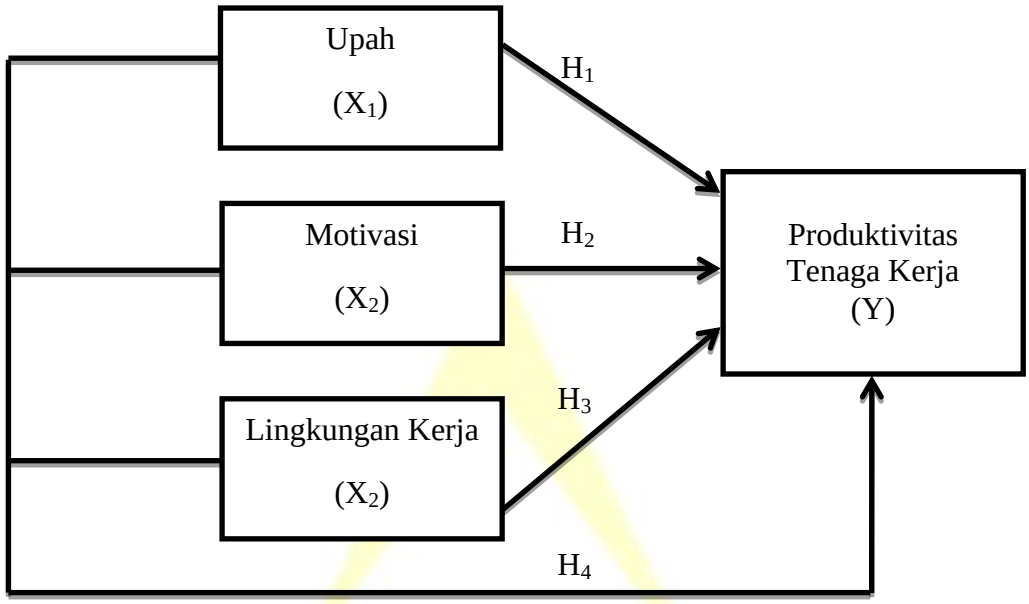
3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

   Suasana kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi para pekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa adanya gangguan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja dengan produktivitas kerja sangat berkaitan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017: 75) bahwa lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Sinaga (2016) dalam penelitiannya juga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

IAIN PURWOKERTO

Berdasarkan pada rumusan masalah dan landasan teori yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian

H. Hipotesis

Gay (1976) yang dikutip oleh (Isna dan Warto, 2013: 14) mendefinisikan hipotesis sebagai penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala – gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Nachmias (1996) menjelaskan hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah penelitian, dinyatakan dalam bentuk hubungan yang jelas antara variabel independen dan variabel dependen. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Isna dan Warto, 2013: 15).

Bentuk hipotesis dalam penelitian ini yaitu relasional atau asosiatif. Hipotesis relasional atau yang sering juga disebut hipotesis asosiatif adalah hipotesis yang menunjukkan hubungan antara 2 variabel atau lebih, yakni variabel terpengaruh dan variabel pengaruh (Isna dan Warto, 2013: 15). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

IAIN PURWOKERTO

1. Hipotesis 1

   H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

   H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

2. Hipotesis 2

   H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

   H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

3. Hipotesis 3

   H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

   H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

4. Hipotesis 4

   H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

   H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

IAIN PURWOKERTO

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Kasiram (dalam Kuntjojo, 2009: 11) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Dalam penelitian kuantitatif data yang digunakan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016:7). Sedangkan penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menggunakan data yang sama, dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Siyoto dan Sodik (2015: 8) penelitian eksplanasi mengkaji hubungan sebab-akibat diantara dua fenomena atau lebih.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di Industri Rumah Tangga Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni-Juli 2020.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

   Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti (Syahrum dan Salim, 2012: 113). Dan satuan-satuan tersebut menurut Djarwanto (dalam Kuntjojo, 2009: 29) dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst.

   Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja dari industri rumah tangga tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas dengan jumlah 691 orang.

2. Sampel

   Sampel adalah suatu himpunan bagian dari populasi yang anggotanya disebut sebagai subjek, sedangkan anggota populasi adalah elemen (Suharso, 2009: 56).

IAIN PURWOKERTO

Sedangkan Djarwanto (dalam Kuntjojo, 2009: 29)mendefinisikan sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Jadi, sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 691 tenaga kerja, dengan digunakan nilai kritis atau taraf kesalahan sebesar 10 %.

Priyono (2016: 120) menjelaskan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan rumus Slovin, ukuran sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{691}{1+(691)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{691}{1+(691)(0,01)}$$

$$n = \frac{691}{1+6,91}$$

$$n = \frac{691}{7,91}$$

n = 87,35 dibulatkan 87

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 87 orang responden. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja industri rumah tangga tempe Desa Pliken. Selanjutnya akan diterapkan *cluster sampling* (area sampling) yakni pengambilan sampel berdasarkan daerah populasi (Sugiyono, 2016: 83). Secara rinci dapat dilihat dalam tabel perhitungan sebagai berikut :

IAIN PURWOKERTO

Tabel 3.1
Penarikan Sampel

Wilayah	Penarikan Sampel		
	Tenaga Kerja	Proporsi (%)	Sampel
RW 01	13	(13/691) = 0,019	0,019 × 87 = 2
RW 02	134	(134/691) = 0,194	0,194 × 87 = 17
RW 03	82	(82/691) = 0,119	0,119 × 87 = 10
RW 04	88	(88/691) = 0,127	0,127 × 87 = 11
RW 05	54	(54/691) = 0,078	0,078 × 87 = 7
RW 06	136	(136/691) = 0,197	0,197 × 87 = 17
RW 07	97	(97/691) = 0,140	0,140 × 87 = 12
RW 08	87	(87/691) = 0,126	0,126 × 87 = 11
Jumlah	**691**	**100**	**87**

Pada tabel 3.1 dapat diketahui bahwa jumlah sampel untuk delapan wilayah RW tersebut adalah sebesar 87 orang, yang masing – masing RW memiliki pengambilan sampel berbeda. Banyaknya sampel yang terdapat di RW 01 adalah sebesar 2 tenaga kerja, 17 tenaga kerja untuk RW 02, 10 tenaga kerja untuk RW 03, 11 tenaga kerja untuk RW 04, 7 tenaga kerja untuk RW 05, 17 tenaga kerja untuk RW 06, 12 tenaga kerja untuk RW 07, dan 11 tenaga kerja untuk RW 08 Desa Pliken.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Isna dan Warto (2013: 7) yaitu gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Sedangkan menurut Arikunto (1998: 99) variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel memiliki berbagai macam jenis, akan tetapi dalam penelitian ini variabel yang digunakan ada dua yaitu:

a. Variabel Independen (X) yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen. Lebih khusus, variabel independen adalah apa yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel dependen (Isna dan Warto, 2013: 9). Variabel independen yang akan diuji dalam penelitian ini adalah upah, motivasi dan lingkungan kerja.

IAIN PURWOKERTO

b. Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah produktivitas tenaga kerja.

2. Indikator Penelitian

a. Upah

Menurut Hasibuan (2018: 118) upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati membayarnya.

Menurut As'ad (1998: 94) indikator upah adalah sebagai berikut :

1) Sistem Pengupahan
2) Sistem Upah Menurut Produksi
3) Sistem Upah Menurut Senioritas
4) Sistem Upah Menurut Kebutuhan

b. Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2011: 214) motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2018: 154) adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisiologis
2) Kebutuhan Sosial
3) Kebutuhan Penghargaan
4) Kebutuhan Aktualisasi Diri

IAIN PURWOKERTO

c. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) indikator lingkungan kerja :

1) Lingkungan kerja fisik, berupa penerangan atau pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, dan penataan ruang kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik, berupa hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

d. Produktivitas Tenaga Kerja

Sedarmayanti (2017: 60) menjelaskan produktivitas seseorang merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Simamora (2004: 612) indikator produktivitas tenaga kerja antara lain :

1) Kuantitas Kerja
2) Kualitas Kerja
3) Ketepatan Waktu

Tabel 3.2
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Upah (X1)	Menurut As'ad (1998: 94) : a. Sistem Pengupahan b. Sistem Upah Menurut Produksi c. Sistem Upah Menurut Senioritas d. Sistem Upah Menurut Kebutuhan
Motivasi (X2)	Menurut Hasibuan (2018: 154) : a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Sosial c. Kebutuhan Penghargaan d. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Lingkungan Kerja (X3)	Menurut Sedarmayanti (2011: 26) : a. Peneranangan b. Kebisingan c. Sirkulasi Udara d. Penataan Ruang Kerja e. Hubungan dengan Atasan f. Hubungan dengan Rekan Kerja
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Menurut Simamora (2004: 612) : a. Kuantitas Kerja b. Kualitas Kerja c. Ketepatan Waktu

IAIN PURWOKERTO

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

   a. Data Primer

      Suatu obyek atau dokumen original (material mentah) dari perilaku (Silalahi, 2012: 289) dimana dalam hal ini data yang diperoleh adalah dari hasil wawancara, kuesioner dan observasi dengan pemilik industri rumah tangga tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

   b. Data Sekunder

      Sumber data sekunder yaitu data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer atau pihak lain. Peneliti mengambil data sekunder dari para peneliti-peniliti terdahulu yang telah melakukan penelitian terlebih dahulu dan berhubungan dengan apa yang peneliti teliti saat ini.

2. Teknik Pengumpulan Data

   Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

   a. Wawancara

      Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Jenis wawancara yang dilakukan adalah dengan wawancara tidak terstruktur, yakni wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

      Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan pemilik dan beberapa pekerja industri rumah tangga tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas untuk menemukan informasi mengenai pemberian upah, motivasi dan lingkungan kerja.

IAIN PURWOKERTO

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam angket penulis memperoleh data secara langsung dari responden yang merupakan tenaga kerja industri rumah tangga tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kaupaten Banyumas.

Dalam penelitian ini, digunakan angket tertutup yang mana jawaban pilihannya sudah disediakan. Penelitian untuk setiap jawaban diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala ordinal atau sering disebut skala likert yaitu, skala yang berisi tingkat preferensi jawaban (Ghozali, 2018: 45). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Gradasi yang digunakan yaitu:

SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5
S	= Setuju	diberi skor 4
KS	= Kurang Setuju	diberi skor 3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

IAIN PURWOKERTO

c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi ini dimaksudkan guna memberikan gambaran yang utuh tentang bahan baku dan keadaan karyawan yang mendapatkan upah.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018: 51). Ancok (dalam Isna dan Warto, 2013: 340) menjelaskan validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas dalam penelitian mempresentasikan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian pada data yang dilaporkan oleh peneliti. Semakin tinggi data yang dilaporkan maka semakin tinggi validitasnya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur.

Menurut Ancok, langkah-langkah menguji validitas instrument penelitian dengan menggunakan teknik analisis butir adalah sebagai berikut:

a. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.
b. Melakukan uji coba atas instrument yang telah disusun pada sejumlah responden.
c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
d. Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1} xiyi - (\sum xi) - (\sum yi)}{\sqrt{[n \sum xi^2 - (\sum xi)^2][n \sum yi^2 - (\sum yi)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien product moment

n = Jumlah responden

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

e. Menguji taraf signifikansi item – item pertanyaan yakni untuk menentukan valid tidaknya item – item pertanyaan tersebut. Cara yang dipergunakan adalah membandingkan koefisien korelasi setiap butir

IAIN PURWOKERTO

dengan skor total dengan r_{tabel} (n-2; α: 0,05). Kaidah yang harus diperhatikan adalah korelasi antara butir dengan skor total harus positif dan peluang ralat p dari korelasi tersebut atau alfa (α) maksimal 5 %. Jika koefisien korelasi setiap butir dengan skor total lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (n-2; α: 0,05), maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya. Selain dengan cara tersebut, pengujian sebuah item valid atau tidak, juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai sig. (2-*tailed*) dengan α (0,05), dimana jika probabilitasnya $\geq$ α (0,05) item tersebut tidak valid; dan jika probabilitasnya < α (0,05) item tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Ancok (dalam Isna dan Warto, 2013: 359) menjelaskan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen oleh peneliti dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Hadi (1991) dalam (Isna dan Warto, 2013: 340) menjelaskan teknik *alpha cronbach* telah memperbaiki teknik yang lain dalam satu segi, yaitu bahwa penilaian jawaban tidak lagi terbatas pada benar salah, tetapi dapat lebih dari dua pilihan. Teknik ini sangat terkenal dengan nama teknik *Alpha* dari *Cronbach* dan koefisien keandalan yang dihasilkannya disebut koefisien *Alpha*.

Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, dijelaskan oleh Sugiyono (dalam Isna dan Warto, 2013: 365) sebagai berikut :

$$r_i = \left\{\frac{k}{k-1}\right\}\left\{1 - \frac{\sum Si^2}{St^2}\right\}$$

Dimana :

r_i = Koefisien alpha cronbach

IAIN PURWOKERTO

k = Banyaknya item

$\sum S_t^2$ = Jumlah varians item

S_t^2 = Varians total

Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang relatif sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* ≥ 0,70 (Nunally, 1994) dalam Ghozali (2018: 46).

G. Analisis Data

1. Korelasi *Rank Spearman* (ρ)

Korelasi *rank spearman* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara dua variabel (hubungan *bivariate*) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika non parametrik. Korelasi *Rank Spearman* juga bisa digunakan untuk mengukur asosiasi antara dua variabel yang berskala ordinal, dimana sumber data kedua variabel yang dikorelasikan bisa berasal dari sumber yang tidak sama dan data tidak harus membentuk distribusi normal (Isna dan Warto, 2013: 262).

Rumus korelasi *Rank Spearman*:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{t=1}^{N} di^2}{N^3 - N}$$

Dimana :

ρ (rho) : Koefisien korelasi Rank Spearman

N : Jumlah sampel

di^2 : Perbedaan antara ranking pada X dan Y yang telah dikuadratkan

Langkah – langkah pengujian :

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

Hipotesis 1

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara upah dengan produktivitas tenaga kerja.

IAIN PURWOKERTO

H_1 : Ada hubungan yang signifikan antara upah dengan produktivitas tenaga kerja.

Hipotesis 2

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas tenaga kerja.

H_1 : Ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas tenaga kerja.

Hipotesis 3

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja.

H_1 : Ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja.

b. Kesimpulan

Pengujian hipotesis bisa dilakukan dengan membandingkan nilai *sig.(2-tailed)* dengan α (0.05) :

1) Jika nilai *sig.(2-tailed)* $\geq \alpha$ (0,05 maka H_0 diterima
2) Jika nilai *sig.(2-tailed)* $< \alpha$ (0,05 maka H_0 ditolak

Pengujian hipotesis, juga dapat dilakukan dengan cara melihat apakah ada tanda * atau ** pada koefisien korelasinya. Apabila terdapat tanda * berarti signifikan pada 0,05 yang artinya nilai koefisien *Rho Spearman*nya > *Rho Spearman* tabel pada 0,05. Apabila terdapat tanda ** berarti signifikan pada 0,01 yang artinya nilai koefisien Rho Spearmannya > Rho Spearman tabel pada 0,01. Dengan demikian, apabila terdapat tanda * atau ** maka nilai *sig.(2-tailed)* pasti 0,05. Oleh karena itu probabilitasnya jauh dibawah 0,05 maka H_0 ditolak.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut (Syahrum dan Salim, 2012: 160) :

0,00 – 0,199 = Hubungan Sangat Rendah

0,20 – 0,399 = Hubungan Rendah

0,40 – 0,599 = Hubungan Sedang

0,60 – 0,799 = Hubungan Kuat

IAIN PURWOKERTO

0,80 – 1,00 = Hubungan Sangat Kuat

2. Koefisien Konkordansi Kendall W

Koefisien *Konkordansi Kendall W* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara dua atau lebih variable independen dengan satu variabel dependen, di mana variabel – variabel yang dikorelasikan tersebut berskala ordinal.

Rumus *Kendal W*:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12}k^2(N^3-N)}$$

Dimana :

W : Koefisien korelasi *konkordansi kendall w*

S : Jumlah kuadrat deviasi observasi dari *mean* R_j,

Jadi S = $\sum(R_j - \frac{\sum R_j}{N})^2$

k : Banyak himpunan *ranking* penjenjangan, misalnya banyak penilai

R_j : Jumlah *ranking* yang diberikan

N : Banyak obyek atau individu yang diberi *ranking*

$\frac{1}{12}k^2(N^3 - N)$: Jumlah maksimum yang mungkin dicapai deviasi kuadrat, yaitu jumlah S yang dapat terjadi dengan adanya kecocokan sempurna di antara k *ranking*

Rumusan masalah hipotesis kerja (H_k atau H_a atau H_1) dan hipotesis nol (H_0) untuk *Konkordansi Kendall W*, adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara upah, motivasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja.

H_1 : Ada hubungan yang signifikan antara upah, motivasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja.

Isna dan Warto (2013: 290) menjelaskan bahwa pengujian hipotesis bisa dilakukan dengan membandingkan nilai pada kolom Asymp Sig., dengan α (0,05) :

a. Jika nilai Asymp Sig., ≥ α (0,05) maka H_0 diterima

IAIN PURWOKERTO

b. Jika nilai Asymp Sig., < α (0,05) maka H_0 ditolak

3. Analisis Regresi Ordinal

Analisis regresi ordinal merupakan analisis regresi yang digunakan bila data yang dianalisis memiliki variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal (Isna dan Warto, 2013: 302). Tujuan analisis dengan menggunakan regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu).

Persamaan matematika regresi ordinal dijelaskan oleh Ghozali (2018: 347) sebagai berikut :

$$\text{Logit}\,(\text{p1}) = \log\frac{p1}{1-p1} = \alpha 1 + \beta' X$$

$$\text{Logit}\,(\text{p1} + \text{p2}) = \log\frac{p1+p2}{1-p1-p2} = \alpha 1 + \beta' X$$

$$\text{Logit}\,(\text{p1} + \text{p2} + \cdots + \text{pk}) = \log\frac{p1+p2}{1-p1-p2-\cdots-pk} = \alpha 1 + \beta' X$$

Pengujian regresi ordinal pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS Versi 20, output yang akan dihasilkan sebagai berikut (Isna dan Warto, 2013:308) :

a. Warnings

Berisi peringatan dari program SPSS bahwa ada sel pada tabulasi silang antara variabel independen dengan variabel dependen yang frekuensinya nol.

b. Case Processing Summary

Menjelaskan banyaknya data yang dianalisis apakah semuanya dapat terolah atau ada yang masuk kategori *missing*.

c. Model Fitting Information

Untuk mengetahui apakah model regresi ordinal signifikan atau tidak. Jika nilai pada kolom sig. ≤ α (0,05) berarti model signifikan.

IAIN PURWOKERTO

d. Goodness Of Fit

Pada bagian ini memperkuat kesimpulan bahwa model fit atau signifikan. *Goodness of fit* diharapkan nilai *chi-square* kecil sehingga dihasilkan probabilitas yang tidak signifikan ($\rho > 0,05$). Model yang baik adalah model yang tidak dapat menolak hipotesis nol yaitu model sesuai atau cocok dengan data empiris.

e. Pseudo R-Square

Menjelaskan variasi tingkat variable dependen yang dijelaskan oleh variasi variable independennya. Untuk mengetahui hal tersebut, dengan melihat bari ketiga atau *McFadden*.

f. Parameter Estimates

Menjelaskan pengaruh masing – masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan.

IAIN PURWOKERTO

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Kondisi Geografis Lokasi Penelitian

Desa Pliken terletak di sebelah timur Ibu Kota Kabupaten Banyumas dengan jarak kurang lebih 15 km. Adapun Luas Desa Pliken adalah 346,765 hektar (Ha) dan terdiri atas daerah dataran rendah yang berbatasan dengan :

Sebelah Utara : Desa Kembaran dan Desa Bojongsari
Sebelah Timur : Desa Purwodadi dan Desa Lemberang
Sebelah Selatan : Desa Sokaraja Lor dan Desa Kedondong
Sebelah Barat : Desa Ledug

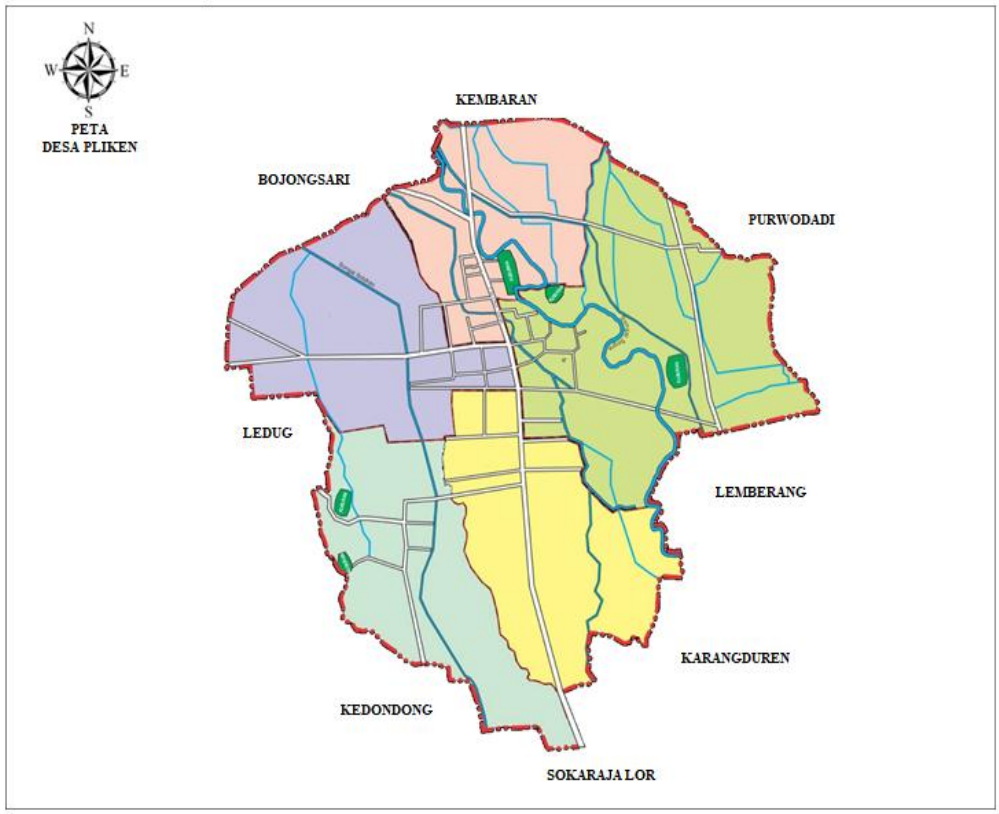
Secara administratif Desa Pliken termasuk dalam wilayah Kecamatan Kembaran dan berjarak kurang lebih 2,5 km dari Ibu Kota Kecamatan. Secara kewilayahan Desa Pliken terdiri atas 5 Kadus, 9 Rukun Warga (RW) dan 50 Rukun Tangga (RT) dengan rincian sebagai berikut ;

a. Kadus I terdiri atas 1 Rukun Warga (RW)
   1) RW 01 terdiri atas 6 RT
b. Kadus II terdiri atas 2 Rukun Warga (RW)
   1) RW 02 terdiri atas 5 RT
   2) RW 03 terdiri atas 5 RT
c. Kadus III terdiri atas 3 Rukun Warga (RW)
   1) RW 04 terdiri atas 5 RT
   2) RW 05 terdiri atas 5 RT
   3) RW 09 terdiri atas 4 RT
d. Kadus IV terdiri atas 1 Rukun Warga (RW)
   1) RW 06 terdiri atas 9 RT
e. Kadus V terdiri atas 2 Rukun Warga
   1) RW 07 terdiri atas 5 RT
   2) RW 08 terdiri atas 6 RT

IAIN PURWOKERTO

Posisi Desa Pliken cukup strategis. Infrastruktur berupa jalan di Desa Pliken sudah memadai. Akses antar daerah dapat dilakukan dengan mudah. Desa Pliken juga sudah lengkap dengan fasilitas fundamental yang dibutuhkan masyarakat seperti sekolah, *mini market*, berbagai macam toko, pom bensin mini, dan lain sebagainya. Di Desa Pliken terdapat banyak industri tempe. Sentra industri tempe di Desa Pliken mudah dicari karena sudah dipasang plakat bertuliskan "Sentra Industri Tempe". Berikut gambar peta Desa Pliken Kecamatan Kembaran :

Gambar 2.1
Peta Desa Pliken, Kecamatan Kembaran



Sumber : Kantor Pemdes Pliken Kecamatan Kembaran

2. Kondisi Demografi Lokasi Penelitian

Berdasarkan data kependudukan terbaru dari Kantor Pemerintah Desa Pliken Kecamatan Kembaran pada tahun 2019 penduduk di Desa Pliken berjumlah 8.703 jiwa. Berikut adalah data mengenai jumlah penduduk di Desa Pliken :

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur Desa Pliken Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas

No	Kelompok Umur	Jumlah Penduduk		Jumlah Penduduk
		Laki-Laki	Perempuan	
1	0 – 4	307	264	571
2	5 – 9	290	275	565
3	10 – 14	281	283	564
4	15 – 19	286	259	545
5	20 – 24	304	251	555
6	25 – 29	299	253	552
7	30 – 34	295	283	578
8	35 – 39	327	275	602
9	40 – 44	285	271	556
10	45 – 49	289	293	582
11	50 – 54	296	276	572
12	55 – 59	278	284	562
13	60 – 64	270	274	544
14	65 – 69	250	248	498
15	70 – 74	218	212	430
16	75 +	226	201	427
	Jumlah	**4.501**	**4.202**	**8. 703**

Sumber : Pemdes Pliken, Kecamatan Kembaran

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah penduduk laki – laki di Desa Pliken sebesar 4.501 jiwa dan penduduk perempuan sebesar 4.202 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa penduduk laki – laki lebih banyak dibandingkan dengan penduduk perempuan.

3. Gambaran Umum Home Industri Tempe Desa Pliken

Industri tempe merupakan suatu industri yang mengolah bahan baku kedelai menjadi produk pangan berupa tempe. Tempe banyak digemari oleh masyarakat selain karena mengandung protein yang tinggi, harga tempe juga dapat dijangkau oleh semua golongan.

Desa Pliken merupakan desa di Kecamatan Kembaran dengan unit usaha tempe terbanyak, berdasarkan data dari Dinas Perindustrian Kabupaten Banyumas, Industri Tempe Desa Pliken tercatat sebagai industri tempe terbanyak di Kabupaten Banyumas. Jenis usaha industri tempe yang ada di Desa Pliken mencapai jumlah yang paling besar yang menduduki

urutan pertama dalam penggerak ekonomi. Berikut data jumlah industri tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran.

Tabel 4.2
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 Pemdes Pliken Kecamatan Kembaran

Dari data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah unit usaha tempe di Desa Pliken sebanyak 346 industri dengan jumlah tenaga kerja 691 orang yang tersebar di berbagai wilayah di Desa Pliken. Industri rumah tangga tempe terbanyak terdapat di wilayah RW 02 dan RW 06 dengan jumlah unit usaha sebanyak 63. Sedangkan wilayah dengan jumlah industri paling sedikit di RW 01 yaitu sebanyak 6 unit usaha tempe.

Industri Tempe Desa Pliken merupakan industri tempe yang sudah lama beroperasi. Industri tempe ini berdiri sejak tahun 1970an. Dengan kata lain Industri Tempe Desa Pliken sudah 50 tahun berjalan. Industri Tempe Desa Pliken diturunkan dari generasi ke generasi. Sehingga dapat bertahan hingga sekarang. Berikut adalah data mengenai tahun berdiri Industri Tempe Desa Pliken.

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.3
Tahun Berdiri Industri Tempe Desa Pliken

Tahun Berdiri	Frekuensi	Presentase (%)
1970-1980	43	12.4
1981-1991	67	19.4
1992-2002	122	35.3
2003-2013	103	29.8
2014-2019	11	3.1
Jumlah	**346**	**100**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Industri Tempe Desa Pliken yang sudah beroperasi paling lama adalah industri tempe yang berdiri sejak tahun 1970. Dari tahun ke tahun jumlah industri tempe terus bertambah, sebagian besar Industri Tempe Desa Pliken berdiri pada tahun 1992-2002 atau sebesar 35.3% dari seluruh Industri Tempe Desa Pliken. Sedangkan industri tempe yang paling baru berdiri pada tahun 2019.

Industri Tempe Desa Pliken menggunakan bahan baku berupa kedelai untuk memproduksi tempe. Jumlah kedelai yang diolah berbeda antara satu industri dengan industri lain. Berikut adalah data mengenai jumlah bahan baku yang digunakan masing-masing Industri Tempe Desa Pliken dalam sekali produksi.

Tabel 4.4
Jumlah Bahan Baku yang Digunakan pada Home Industri Tempe Desa Pliken dalam Sekali Produksi

No	Jumlah Bahan Baku (Kg)	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-35	61	17.6
2	36-51	155	44.8
3	52-67	75	21.7
4	68-84	39	11.3
5	85-100	16	4.6
	Total	**346**	**100**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak pada jumlah bahan baku yang digunakan adalah 155 industri tempe atau sebesar 44,8% dari seluruh jumlah Home Industri Tempe Pliken. Hal ini

IAIN PURWOKERTO

menunjukkan bahwa sebagian besar Home Industri Tempe di Desa Pliken mengolah bahan baku sebesar 36 – 51 kg kedelai dalam sekali produksi.

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja home industri tempe Desa Pliken. Sesuai dengan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, responden yang menjadi objek penelitian ini berjumlah 87 orang. Selanjutnya diterapkan *cluster sampling* (area sampling) yakni pengambilan sampel berdasarkan daerah populasi (Sugiyono, 2016: 83).

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	87	100.0	100.0	100.0

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 87 tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini keseluruhannya berjenis kelamin perempuan atau jika dibuat persen yaitu 100%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28-38 tahun	18	20.7	20.7	20.7
	39-49 tahun	45	51.7	51.7	72.4
	50-60 tahun	22	25.3	25.3	97.7
	61-71 tahun	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa usia responden meliputi usia dari 28-38 tahun dengan jumlah 18 responden atau sebanyak 20.7%, usia 39-49 tahun dengan jumlah 45 responden atau sebanyak 51.7%, usia 50-60 tahun dengan jumlah 22 responden atau sebanyak 25.3%, dan responden yang

berusia 61-71 tahun berjumlah 2 atau sebanyak 2.3%. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa sebagaian besar tenaga kerja industri tempe di Desa Pliken merupakan usia tingkat 39-49 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	70	80.5	80.5	80.5
	SMP	12	13.8	13.8	94.3
	SMA/SMK	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini meliputi SD berjumlah 70 responden atau 80.5%, SMP berjumlah 12 responden atau 13.8%, SMA/SMK berjumlah 5 responden atau sebanyak 5.7%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja industri tempe di Desa Pliken berlatar belakang pendidikan SD.

4. Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	51	58.6	58.6	58.6
	6-10 tahun	30	34.5	34.5	93.1
	11-15 tahun	3	3.4	3.4	96.6
	16-20 tahun	3	3.4	3.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pengalaman atau lama bekerja responden dalam penelitian ini meliputi 1-5 tahun berjumlah 51 responden atau 58.6%, 6-10 tahun berjumlah 30 responden atau 34.5%, 11-15 tahun berjumlah 3 responden atau 3.4%, dan 16-20 tahun berjumlah 3 responden atau sebanyak 3.4%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga

kerja industri tempe yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar telah bekerja selama 1-5 tahun.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika koefisien korelasi setiap butir skor total harus positif, peluang alfa 5% dan koefisien korelasi lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} (Isna dan Warto, 2013: 341). Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau α = 5%, maka kriteria pengujiannya:

a. Jika rhitung > r_{tabel}, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Jika rhitung < r_{tabel}, berarti pernyataan tersebut tidak valid.

Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program IBM SPSS *Statistics* 20. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 87, sehingga dapat dihitung 87-2 = 85 dengan *alpha* 0,05 didapat r tabel 0,213. Berikut ini adalah uraian hasil analisis statistik mengenai pengujian validitas instrumen dari masing – masing pernyataan pada setiap variabel :

b. Upah (X1)

Tabel 4.9
Validitas Variabel Upah (X1)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (n= 85, a=5%)	Keterangan
X1.1	0,599	0,213	Valid
X1.2	0,640	0,213	Valid
X1.3	0,780	0,213	Valid
X1.4	0,717	0,213	Valid
X1.5	0,568	0,213	Valid
X1.6	0,665	0,213	Valid
X1.7	0,700	0,213	Valid
X1.8	0,698	0,213	Valid
X1.9	0,594	0,213	Valid
X1.10	0,738	0,213	Valid

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel upah yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari r_{tabel} : 0,213 pada n=85 (n-2 atau 87-2) sehingga penelitian ini valid.

IAIN PURWOKERTO

c. Motivasi (X2)

Tabel 4.10
Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (n= 85, a=5%)	Keterangan
X2.1	0,430	0,213	Valid
X2.2	0,544	0,213	Valid
X2.3	0,564	0,213	Valid
X2.4	0,558	0,213	Valid
X2.5	0,520	0,213	Valid
X2.6	0,521	0,213	Valid
X2.7	0,512	0,213	Valid
X2.8	0,565	0,213	Valid
X2.9	0,518	0,213	Valid
X2.10	0,541	0,213	Valid

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari r_{tabel} : 0,213 pada n=85 (n-2 atau 87-2) sehingga penelitian ini valid.

d. Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.11
Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (n= 85, a=5%)	Keterangan
X3.1	0,688	0,213	Valid
X3.2	0,704	0,213	Valid
X3.3	0,465	0,213	Valid
X3.4	0,644	0,213	Valid
X3.5	0,632	0,213	Valid
X3.6	0,656	0,213	Valid
X3.7	0,613	0,213	Valid
X3.8	0,368	0,213	Valid
X3.9	0,528	0,213	Valid
X3.10	0,511	0,213	Valid
X3.11	0,552	0,213	Valid
X3.12	0,501	0,213	Valid

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yang digunakan

IAIN PURWOKERTO

dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari r_{tabel} : 0,213 pada n=85 (n-2 atau 87-2) sehingga penelitian ini valid.

e. Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Tabel 4.12
Validitas Variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel (n= 85, a=5%)	Keterangan
Y.1	0,919	0,213	Valid
Y.2	0,916	0,213	Valid
Y.3	0,932	0,213	Valid
Y.4	0,943	0,213	Valid
Y.5	0,893	0,213	Valid
Y.6	0,905	0,213	Valid
Y.7	0,903	0,213	Valid

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari r_{tabel} : 0,213 pada n=85 (n-2 atau 87-2) sehingga penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kkonstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* ≥ 0,70 (Ghozali, 2018: 46). Berikut ini adalah uraian hasil analisis statistik mengenai pengujian reliabilitas instrumen dari masing – masing pertanyaan dari variabel upah, motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja yang diteliti:

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung *alpha cronbach*	Keterangan
Upah (X1)	0,860	Reliabel
Motivasi (X2)	0,705	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,805	Reliabel
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	0,967	Reliabel

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel upah, motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja dinyatakan reliabel. Karena berdasarkan keterangan dari masing – masing variabel *alpha cronbach* ≥ 0,70. Sehingga seluruh atribut penelitian dinyatakan reliabel dan kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas. Instrumen yang reliabel berarti apabila digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, akan menghasilkan data yang relatif sama.

D. Hasil Uji Analisis Data

1. Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* (ρ)

Korelasi rank spearman dalam penelitian ini digunakan untuk mencari korelasi di antara dua variabel (*bivariate*) yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen yang dikorelasikan untuk diberi jenjang (rangking). Isna dan Warto (2013: 262) menjelaskan pengujian hipotesis bisa dilakukan dengan membandingkan nilai sig.(2-tailed) dengan α (0,05):

a. Jika nilai sig.(2-tailed) ≥ (0,05) maka H_0 diterima.
b. Jika nilai sig.(2-tailed) < (0,05) maka H_0 ditolak.

Adapun output uji analisis rank spearman dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics* 20 adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4.14
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Hipotesis 1

Correlations				
			Upah	Produktivitas Tenaga Kera
Spearman's rho	Upah	Correlation Coefficient	1.000	.520**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	87	87
	Produktivitas Tenaga Kerja	Correlation Coefficient	.520**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	87	87
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Hasil uji korelasi *rank spearman* hubungan upah (X1) dengan produktivitas tenaga kerja (Y) pada tabel di atas tampak 3 nilai, yaitu 0.520, 0.000, dan 87. Nilai 87 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 87 responden. Nilai 0.520, menunjukkan koefisien korelasi *rho spearman* antara upah (X1) dengan produktivitas tenaga kerja (Y). Koefisien korelasi sebesar 0.520 menunjukkan adanya korelasi yang sedang antara upah (X1) dengan produktivitas tenaga kerja (Y), dengan arah positif. Artinya semakin tinggi upah (X1) maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja (Y), dan semakin rendah upah (X1) maka semakin rendah produktivitas tenaga kerja (Y).

Untuk menguji hipotesis hubungan upah (X1) dengan produktivitas tenaga kerja (Y) diperoleh nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0.000. Karena nilai *sig. (2-tailed)* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara upah dengan produktivitas tenaga kerja.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4.15
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Hipotesis 2

Correlations				
			Motivasi	Produktivitas Tenaga Kera
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.357**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	87	87
	Produktivitas Tenaga Kerja	Correlation Coefficient	.357**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	87	87
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Hasil uji korelasi *rank spearman* hubungan motivasi (X2) dengan produktivitas tenaga kerja (Y) pada tabel di atas tampak 3 nilai, yaitu 0.357, 0.001, dan 87. Nilai 87 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 87 responden. Nilai 0.357 menunjukkan koefisien

korelasi *rho spearman* antara motivasi (X2) dengan produktivitas tenaga kerja (Y). Koefisien korelasi sebesar 0.357 menunjukkan adanya korelasi yang rendah antara motivasi (X2) dengan produktivitas tenaga kerja (Y), dengan arah positif. Artinya semakin tinggi motivasi (X2) maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja (Y), dan semakin rendah motivasi (X2) maka semakin rendah produktivitas tenaga kerja (Y).

Untuk menguji hipotesis hubungan motivasi (X2) dengan produktivitas tenaga kerja (Y) diperoleh nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0.001. Karena nilai *sig. (2-tailed)* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas tenaga kerja.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Tabel 4.16
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Hipotesis 3

Correlations				
			Lingkungan Kerja	Produktivitas Tenaga Kera
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.494**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	87	87
	Produktivitas Tenaga Kera	Correlation Coefficient	.494**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	87	87
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Hasil uji korelasi *rank spearman* hubungan lingkungan kerja (X3) dengan produktivitas tenaga kerja (Y) pada tabel di atas tampak 3 nilai, yaitu 0.494, 0.000 dan 87. Nilai 87 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 87 responden. Nilai 0.494 menunjukkan koefisien korelasi *rho spearman* antara lingkungan kerja (X3) dengan produktivitas tenaga kerja (Y). Koefisien korelasi sebesar 0.494 menunjukkan adanya korelasi yang sedang antara lingkungan kerja

(X3) dengan produktivitas tenaga kerja (Y), dengan arah positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X3) maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja (Y), dan semakin buruk lingkungan kerja (X3) maka semakin rendah produktivitas tenaga kerja (Y).

Untuk menguji hipotesis hubungan lingkungan kerja (X3) dengan produktivitas tenaga kerja (Y) diperoleh nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0.000. Karena nilai *sig. (2-tailed)* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja.

2. Hasil Uji Koefisian *Konkordansi Kendall W*

Koefisien *Konkordansi Kendall W* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, di mana variabel – variabel yang dikorelasikan tersebut berskala ordinal.

Untuk menguji apakah H_0 atau H_1 yang diterima, dilakukan uji signifikansi, di mana secara manual dengan membandingkan antara *chi-square* hitung dan *chi-square* tabel (Isna dan Warto, 2013: 289). Jika *chi-square* hitung ≥ *chi-square* tabel pada db = N-1; α = 0,05, maka H_0 ditolak, dan sebaliknya. Isna dan Warto (2013: 290) juga menjelaskan bahwa pengujian hipotesis bisa dilakukan dengan membandingkan nilai pada kolom Asymp Sig., dengan α (0,05) :

c. Jika nilai Asymp Sig., ≥ α (0,05) maka H_0 diterima
d. Jika nilai Asymp Sig., < α (0,05) maka H_0 ditolak

Adapun output uji koefisien *konkordansi kendall W* dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics 20* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Ranks

	Mean Rank
Upah	2.79
Motivasi	2.03
Lingkungan Kerja	3.83
Produktivitas Tenaga Kerja	1.35

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

IAIN PURWOKERTO

Pada bagian *ranks*, digambarkan *mean rank* dari keempat variabel penelitian, di mana *mean rank* dari upah (X1) adalah 2,79, *mean rank* dari motivasi (X2) adalah 2,03, *mean rank* dari lingkungan kerja (X3) adalah 3,83 dan *mean rank* dari produktivitas tenaga kerja (Y) adalah 1,35.

Tabel 4.18
Test Statistics

N	87
Kendall's W[a]	.715
Chi-Square	186.681
Df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Berdasarkan hasil *test statistics* di atas menggambarkan N atau jumlah responden yang dianalisis yakni 87; nilai atau koefisien *Konkordansi Kendall W* sebesar 0,715 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara upah, motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja, dengan arah positif. Artinya, semakin tinggi upah dan motivasi, serta semakin baik keadaan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi atau baik pula produktivitas tenaga kerja, dan sebaliknya.

Hasil uji *test statistics* menunjukkan nilai *chi-square* hitung yang lebih besar dari *chi-square* tabel : 108,64789 pada n=86 (n-1 atau 87-1) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain dengan cara tersebut, hasil uji signifikansi juga terlihat pada kolom *asymp.sig*., yaitu diperoleh nilai *asymp.sig*., sebesar 0,000. Karena nilai *asymp.sig*., < 0,05 maka keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri rumah tangga tempe di Desa Pliken.

IAIN PURWOKERTO

3. Hasil Uji Regresi Ordinal

Analisis regresi ordinal merupakan analisis regresi yang digunakan bila data yang dianalisis memiliki variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal (Isna dan Warto, 2013: 302). Tujuan analisis dengan menggunakan regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu). Analisis regresi ordinal digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel upah (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).

Hasil pengujian regresi ordinal dengan menggunakan SPSS Versi 20 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Hasil Uji Regresi Ordinal Bivariat

1) Hasil Uji Variabel Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Tabel 4.19
Warnings Regresi Ordinal Bivariat 1

There are 1 (11.1%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada output pertama terdapat tabel warnings atau peringatan bahwa ada 1 sel pada tabulasi silang antara upah dengan produktivitas tenaga kerja yang frekuensinya nol.

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.20
Case Processing Summary Regresi Ordinal Bivariat 1

		N	Marginal Percentage
Produktivitas Tenaga Kerja	Rendah	9	10.3%
	Sedang	39	44.8%
	Tinggi	39	44.8%
Upah	Rendah	12	13.8%
	Sedang	52	59.8%
	Tinggi	23	26.4%
Valid		87	100.0%
Missing		0	
Total		87	

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *Case Prosesing Summary* di atas, diketahui bahwa banyaknya data yang di analisis pada penelitian yaitu 87 responden, dan seluruhnya dapat terolah karena tidak terdapat data dalam kategori *missing*. Berdasarkan data dari 87 responden, menunjukan bahwa produktivitas tenaga kerja (Y) dalam kategori rendah sebanyak 9 responden atau 10,3%, produktivitas tenaga kerja dalam kategori sedang sebanyak 39 responden atau 44,8%, serta produktivitas tenaga kerja dalam kategori tinggi sebanyak 39 responden atau 44,8%, kemudian pada variabel independen upah (X_1) dalam kategori rendah sebanyak 12 responden atau 13,8%, upah dalam kategori sedang sebanyak 52 responden atau 59,8% serta upah dalam kategori tinggi sebanyak 23 responden atau 47,1%.

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.21
Model Fitting Information Regresi Ordinal Bivariat 1

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	40.910			
Final	16.866	24.044	2	.000

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *model fitting information* di atas, dapat diketahui bahwa nilai *-2log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen *(intercept only)* nilainya sebesar 40,910. Sedangkan nilai *-2log likelihood* setelah memasukan variabel independen ke dalam model *(final)* terjadi penurunan nilai menjadi 16,866, perubahan nilai sebesar 24,044 ini merupakan nilai *chi-square*. Kriteria model dikatakan signifikan yakni jika nilai sig. < α (0,05). Pada penelitian ini didapatkan nilai pada kolom signifikansi sebesar 0,000 sehingga model signifikan.

Tabel 4.22
Goodness-of-Fit Regresi Ordinal Bivariat 1

	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	.681	2	.712
Deviance	.952	2	.621

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *goodness-of-fiit* di atas, menunjukan uji kesesuaian model dengan data nilai *pearson* sebesar 0,681 dengan sig. 0,712 (>0,05) dan *deviace* sebesar 0,952 dengan signifikansi sebesar 0,621 (>0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini sesuai dengan data empiris atau model layak untuk digunakan.

Tabel 4.23
Pseudo R-Square

Cox and Snell	.241
Nagelkerke	.284
McFadden	.145

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *Pseudo R-square* menunjukan variasi tingkat produktivitas tenaga kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya, yaitu upah. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat dilihat pada baris *McFadden* yang menunjukan bahwa variasi tingkat produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel upah yakni sebesar 14,5%.

Tabel 4.24
Parameter Estimates Regresi Ordinal Bivariat 1

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Produktivitas = 1]	-4.377	.688	40.479	1	.000	-5.725	-3.029
	[Produktivitas = 2]	-1.573	.552	8.116	1	.004	-2.656	-.491
Location	[Upah=1]	-3.527	.842	17.551	1	.000	-5.176	-1.877
	[Upah=2]	-2.193	.621	12.477	1	.000	-3.410	-.976
	[Upah=3]	0[a]	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.
a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Selanjutnya, pada bagian terakhir terdapat output *parameter estimates,* pada bagian ini membandingkan kategori rendah dan sedang dengan *baselinenya,* yakni tinggi. Berdasarkan pada hasil perhitungan *parameter estimates* di atas, menunjukan bahwa upah yang rendah dibandingkan dengan upah yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.*: 0.000) dengan nilai *estimates* sebesar -3,527. Sedangkan upah kategori sedang dibandingkan dengan upah yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.*: 0.000) dengan *nilai estimates* -2,193. Makna yang bisa diambil berdasarkan *baseline* dengan *nilai estimates* -3,527 dan -2,193 menunjukan bahwa semakin rendah upah yang diberikan oleh home industri tempe Desa Pliken maka akan semakin menurunkan produktivitas tenaga kerja mereka.

2) Hasil Uji Variabel Motivasi dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Tabel 4.25
Warnings Regresi Ordinal Bivariat 2

There are 1 (11.1%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada output pertama terdapat tabel warnings atau peringatan bahwa ada 1 sel pada tabulasi silang antara motivasi dengan produktivitas tenaga kerja yang frekuensinya nol.

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.26
Case Processing Summary Regresi Ordinal Bivariat 2

		N	Marginal Percentage
Produktivitas Tenaga Kerja	Rendah	9	10.3%
	Sedang	39	44.8%
	Tinggi	39	44.8%
Motivasi	Rendah	16	18.4%
	Sedang	60	69.0%
	Tinggi	11	12.6%
Valid		87	100.0%
Missing		0	
Total		87	

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *Case Prosesing Summary* di atas, diketahui bahwa banyaknya data yang di analisis pada penelitian yaitu 87 responden, dan seluruhnya dapat terolah karena tidak terdapat data dalam kategori *missing*. Berdasarkan data dari 87 responden, menunjukan bahwa produktivitas tenaga kerja (Y) dalam kategori rendah sebanyak 9 responden atau 10,3%, produktivitas tenaga kerja dalam kategori sedang sebanyak 39 responden atau 44,8%, serta produktivitas tenaga kerja dalam kategori tinggi sebanyak 39 responden atau 44,8%, kemudian pada variabel independen motivasi (X_2) dalam kategori rendah sebanyak 16 responden atau 18,4%, motivasi dalam kategori sedang sebanyak 60 responden atau 69% serta motivasi dalam kategori tinggi sebanyak 11 responden atau 12,6%.

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.27
Model Fitting Information Regresi Ordinal Bivariat 2

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	Df	Sig.
Intercept Only	35.170			
Final	16.065	19.105	2	.000

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *model fitting information* di atas, dapat diketahui bahwa nilai *-2log likelihood* awal tanpa memasukan variabel

independen *(intercept only)* nilainya sebesar 35,170. Sedangkan nilai *-2log likelihood* setelah memasukan variabel independen ke dalam model *(final)* terjadi penurunan nilai menjadi 16,065, perubahan nilai sebesar 19,105 ini merupakan nilai *chi-square*. Kriteria model dikatakan signifikan yakni jika nilai sig. < α (0,05). Pada penelitian ini didapatkan nilai pada kolom signifikansi sebesar 0,000 sehingga model signifikan.

Tabel 4.28
Goodness-of-Fit Regresi Ordinal Bivariat 2

	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	.626	2	.731
Deviance	.691	2	.708

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *goodness-of-fiit* di atas, menunjukan uji kesesuaian model dengan data nilai *pearson* sebesar 0,626 dengan sig. 0,731 (>0,05) dan *deviace* sebesar 0,691 dengan signifikansi sebesar 0,708 (>0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini sesuai dengan data empiris atau model layak untuk digunakan.

Tabel 4.29
Pseudo R-Square Regresi Ordinal Bivariat 2

Cox and Snell	.197
Nagelkerke	.232
McFadden	.115

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

IAIN PURWOKERTO

Pada tabel *Pseudo R-square* menunjukan variasi tingkat produktivitas tenaga kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya, yaitu motivasi. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat dilihat pada baris *McFadden* yang menunjukan bahwa variasi tingkat produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel motivasi yakni sebesar 11,5%.

Tabel 4.30
Parameter Estimates Regresi Ordinal Bivariat 2

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Produktivitas = 1]	-5.029	1.128	19.892	1	.000	-7.240	-2.819
	[Produktivitas = 2]	-2.310	1.052	4.824	1	.028	-4.371	-.249
Location	[Motivasi=1]	-4.073	1.190	11.722	1	.001	-6.405	-1.742
	[Motivasi=2]	-2.551	1.082	5.557	1	.018	-4.673	-.430
	[Motivasi=3]	0[a]	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.
a. This parameter is set to zero because it is redundant.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Selanjutnya, pada bagian terakhir terdapat output *parameter estimates*, pada bagian ini membandingkan kategori rendah dan sedang dengan *baselinenya,* yakni tinggi. Berdasarkan pada hasil perhitungan *parameter estimates* di atas, menunjukan bahwa motivasi yang rendah dibandingkan dengan motivasi yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.*: 0.001) dengan nilai *estimates* sebesar -4,073. Sedangkan motivasi kategori sedang dibandingkan dengan motivasi yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.*: 0.018) dengan *nilai estimates* -2,551. Makna yang bisa diambil berdasarkan *baseline* dengan *nilai estimates* -4,073 dan -2,551 menunjukan bahwa semakin rendah motivasi maka akan semakin menurunkan produktivitas tenaga kerja mereka.

IAIN PURWOKERTO

3) Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Tabel 4.31
Case Processing Summary Regresi Ordinal Bivariat 3

		N	Marginal Percentage
Produktivitas Tenaga Kerja	Rendah	9	10.3%
	Sedang	39	44.8%
	Tinggi	39	44.8%
Lingkungan Kerja	Rendah	8	9.2%
	Sedang	42	48.3%
	Tinggi	37	42.5%
Valid		87	100.0%
Missing		0	
Total		87	

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *Case Prosesing Summary* di atas, diketahui bahwa banyaknya data yang di analisis pada penelitian yaitu 87 responden, dan seluruhnya dapat terolah karena tidak terdapat data dalam kategori *missing*. Berdasarkan data dari 87 responden, menunjukan bahwa produktivitas tenaga kerja (Y) dalam kategori rendah sebanyak 9 responden atau 10,3%, produktivitas tenaga kerja dalam kategori sedang sebanyak 39 responden atau 44,8%, serta produktivitas tenaga kerja dalam kategori tinggi sebanyak 39 responden atau 44,8%, kemudian pada variabel independen lingkungan kerja (X_3) dalam kategori rendah sebanyak 8 responden atau 9,2%, lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 42 responden atau 48,3% serta motivasi dalam kategori tinggi sebanyak 37 responden atau 42.5%.

Tabel 4.32
Model Fitting Information Regresi Ordinal Bivariat 3

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	Df	Sig.
Intercept Only	40.090			
Final	17.863	22.227	2	.000

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

IAIN PURWOKERTO

Pada tabel *model fitting information* di atas, dapat diketahui bahwa nilai *-2log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen *(intercept only)* nilainya sebesar 40,090. Sedangkan nilai *-2log likelihood* setelah memasukan variabel independen ke dalam model *(final)* terjadi penurunan nilai menjadi 17,863, perubahan nilai sebesar 22,227 ini merupakan nilai *chi-square*. Kriteria model dikatakan signifikan yakni jika nilai sig. < α (0,05). Pada penelitian ini didapatkan nilai pada kolom signifikansi sebesar 0,000 sehingga model signifikan.

Tabel 4.33
Goodness-of-Fit Regresi Ordinal Bivariat 3

	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	.858	2	.651
Deviance	.902	2	.637

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *goodness-of-fiit* di atas, menunjukan uji kesesuaian model dengan data nilai *pearson* sebesar 0,858 dengan sig. 0,651 (>0,05) dan *deviace* sebesar 0,902 dengan signifikansi sebesar 0,637 (>0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini sesuai dengan data empiris atau model layak untuk digunakan.

Tabel 4.34
Pseudo R-Square Regresi Ordinal Bivariat 3

Cox and Snell	.225
Nagelkerke	.265
McFadden	.134

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *Pseudo R-square* menunjukan variasi tingkat produktivitas tenaga kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya, yaitu lingkungan kerja. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat dilihat pada baris *McFadden* yang menunjukan bahwa variasi tingkat produktivitas tenaga

kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel lingkungan kerja yakni sebesar 13,4%.

Tabel 4.35
Parameter Estimates Regresi Ordinal Bivariat 3

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Produktivitas = 1]	-3.771	.541	48.657	1	.000	-4.830	-2.711
	[Produktivitas = 2]	-.987	.368	7.175	1	.007	-1.709	-.265
Location	[Lingkungan=1]	-2.379	.813	8.551	1	.003	-3.973	-.784
	[Lingkungan=2]	-2.076	.499	17.332	1	.000	-3.054	-1.099
	[Lingkungan=3]	0[a]	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.
a. This parameter is set to zero because it is redundant.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Selanjutnya, pada bagian terakhir terdapat output *parameter estimates*, pada bagian ini membandingkan kategori rendah dan sedang dengan *baselinenya*, yakni tinggi. Berdasarkan pada hasil perhitungan *parameter estimates* di atas, menunjukan bahwa lingkungan kerja yang rendah dibandingkan dengan lingkungan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.*: 0.003) dengan nilai *estimates* sebesar -2,379. Sedangkan lingkungan kerja kategori sedang dibandingkan dengan lingkungan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.*: 0.000) dengan *nilai estimates* -2,076. Makna yang bisa diambil berdasarkan *baseline* dengan *nilai estimates* -2,379 dan -2.076 menunjukan bahwa semakin rendah atau buruk lingkungan kerja maka akan semakin menurunkan produktivitas tenaga kerja mereka.

IAIN PURWOKERTO

b. Hasil Uji Regresi Ordinal Multivariat

Tabel 4.36
Warnings Regresi Ordinal Simultan

There are 35 (53.0%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada output pertama terdapat tabel warnings atau peringatan bahwa ada 35 sel pada tabulasi silang antara upah, motivasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja yang frekuensinya nol.

Tabel 4.37
Case Processing Summary Regresi Ordinal Simultan

		N	Marginal Percentage
Produktivitas Tenaga Kerja	Rendah	9	10.3%
	Sedang	39	44.8%
	Tinggi	39	44.8%
Upah	Rendah	12	13.8%
	Sedang	52	59.8%
	Tinggi	23	26.4%
Motivasi	Rendah	16	18.4%
	Sedang	60	69.0%
	Tinggi	11	12.6%
Lingkungan Kerja	Rendah	8	9.2%
	Sedang	42	48.3%
	Tinggi	37	42.5%
Valid		87	100.0%
Missing		0	
Total		87	

Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

IAIN PURWOKERTO

Pada tabel *Case Prosesing Summary* di atas, diketahui bahwa banyaknya data yang di analisis pada penelitian yaitu 87 responden, dan seluruhnya dapat terolah karena tidak terdapat data dalam kategori *missing*. Berdasarkan data dari 87 responden, menunjukan bahwa produktivitas tenaga kerja (Y) dengan kategori rendah sebanyak 9 responden atau 10,3%, produktivitas tenaga kerja dengan kategori sedang sebanyak 39 responden atau 44,8%, dan produktivitas tenaga kerja dalam kategori tinggi sebanyak 39 responden atau 44,8%, selanjutnya variabel independen upah (X_1)

dengan kategori rendah sebanyak 12 responden atau 13,8%, upah dalam kategori sedang sebanyak 52 responden atau 59,8% dan upah dalam kategori tinggi sebanyak 23 responden atau 26,4%. Pada variabel motivasi (X_2) jumlah responden dengan kategori rendah sebanyak 16 responden atau 18,4%, variabel motivasi dengan kategori sedang sebanyak 60 responden atau 69%, dan variabel motivasi dengan kategori tinggi sebanyak 11 responden atau 12,6%. Dan pada variabel lingkungan kerja (X_3) jumlah responden dengan kategori rendah sebanyak 9,2% atau 8 responden, variabel lingkungan kerja dengan kategori sedang sebanyak 42 responden atau 48,3%, dan untuk variabel lingkungan kerja dengan kategori tinggi sebanyak 37 responden atau 42,5%.

Tabel 4.38
Model Fitting Information Regresi Ordinal Simultan

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	Df	Sig.
Intercept Only	97.246			
Final	48.125	49.121	6	.000

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *model fitting information* di atas, dapat diketahui bahwa nilai *-2log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen *(intercept only)* nilainya sebesar 97,246 sedangkan nilai *-2log likelihood* setelah memasukan variabel independen ke dalam model *(final)* terjadi penurunan nilai menjadi 48,125, perubahan nilai sebesar 49,121 ini merupakan nilai *chi-square*. Kriteria model dikatakan signifikan yakni jika nilai sig. < α (0,05). Pada penelitian ini didapatkan nilai pada kolom signifikansi sebesar 0,000 sehingga model signifikan. Dari model di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel upah (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja (Y).

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.39
Goodness-of-Fit Regresi Ordinal Simultan

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	25.547	36	.902
Deviance	28.239	36	.819

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *goodness-of-fiit* di atas, menunjukan uji kesesuaian model dengan data nilai *pearson* sebesar 25,547dengan sig. 0,902 (>0,05) dan *deviace* sebesar 28,239 dengan signifikansi sebesar 0,819 (>0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini sesuai dengan data empiris atau model layak untuk digunakan.

Tabel 4.40
Pseudo R-Square Regresi Ordinal Simultan

Cox and Snell	.431
Nagelkerke	.507
McFadden	.296

Link function: Logit.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Pada tabel *Pseudo R-square* menunjukan variasi tingkat produktivitas tenaga kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya, yaitu upah, motivasi dan lingkungan kerja. Untuk mengetahui hal tersebut, dapat dilihat pada baris *McFadden yang* menunjukan bahwa variasi tingkat produktivitas tenaga kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel upah, motivasi dan lingkungan kerja yakni sebesar 29,6%.

IAIN PURWOKERTO

Tabel 4.41
Parameter Estimates Regresi Ordinal Simultan

		Estimate	Std. Error	Wald	Df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Produktivitas = 1]	-8.600	1.597	29.010	1	.000	-11.730	-5.471
	[Produktivitas = 2]	-5.071	1.389	13.320	1	.000	-7.794	-2.348
Location	[Upah=1]	-3.340	.964	12.001	1	.001	-5.230	-1.450
	[Upah=2]	-1.657	.703	5.553	1	.018	-3.036	-.279
	[Upah=3]	0[a]	.	.	0	.	.	.
	[Motivasi=1]	-4.198	1.341	9.805	1	.002	-6.826	-1.571
	[Motivasi=2]	-3.179	1.248	6.490	1	.011	-5.625	-.733
	[Motivasi=3]	0[a]	.	.	0	.	.	.
	[Lingkungan=1]	-2.137	.910	5.509	1	.019	-3.921	-.353
	[Lingkungan=2]	-1.337	.570	5.505	1	.019	-2.454	-.220
	[Lingkungan=3]	0[a]	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.
a. This parameter is set to zero because it is redundant.
Sumber: *Hasil Olahan Komputer SPSS Versi 20*

Selanjutnya, pada bagian terakhir terdapat output *parameter estimates*, pada bagian ini membandingkan kategori rendah dan sedang dengan *baselinenya,* yakni tinggi. Berdasarkan pada hasil perhitungan *parameter estimates* di atas, menunjukan bahwa upah yang rendah dibandingkan dengan upah yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.*: 0,001) dengan nilai *estimates* sebesar -3,340. Sedangkan upah kategori sedang dibandingkan dengan upah yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.* : 0,018) dengan *nilai estimates* -1,657. Makna yang bisa diambil berdasarkan *baseline* dengan *nilai estimates* -3,340 dan -1,657 menunjukan bahwa semakin rendah upah yang diberikan oleh industri tempe Desa Pliken maka akan semakin menurunkan produktivitas tenaga kerja mereka.

Berdasarkan pada hasil perhitungan *parameter estimates* pada variabel motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang rendah dibandingkan dengan motivasi yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.* : 0,002) dengan *nilai estimates* sebsar -4,198. Sedangkan motivasi

IAIN PURWOKERTO

kategori sedang dibandingkan dengan motivasi yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.* : 0,011) dengan *nilai estimates* – 3,179. Makna yang bisa diambil berdasarkan *baseline* dengan *nilai estimates* -4,198 dan –3,179 menunjukan bahwa semakin rendah motivasi kerja karyawan di lokasi penelitian maka semakin menurunkan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan pada hasil perhitungan *parameter estimates* dengan variabel lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang rendah dibandingkan dengan lingkungan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.* : 0,019) dengan *nilai estimates* sebsar -2,137. Sedangkan lingkungan kerja yang sedang dibandingkan dengan lingkungan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (*sig.* : 0,019) dengan *nilai estimates* -1,337. Makna yang bisa diambil berdasarkan *baseline* dengan *nilai estimates* -2,137 dan -1,337 menunjukan bahwa semakin buruk kondisi lingkungan kerja di lokasi penelitian maka semakin menurunkan produktivitas tenaga kerja.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada home industry tempe di Desa Pliken. Berikut hasil pembahasan dari penelitian ini untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan :

1. Pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

IAIN PURWOKERTO

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu upah terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken. Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* dengan menggunakan komputer SPSS versi 20 menunjukan bahwa koefisien korelasi variabel upah dengan variabel produktivitas tenaga kerja sebesar 0,520, menggunakan α sebesar 0,05 dengan nilai sig, (2-tailed) sebesar 0,000. Penelitian ini membuktikan bahwa nilai signifikansi 0,000

dengan nilai < α (0,05), maka keputusan uji H_0 ditolak. Artinya, terdapat hubungan antara upah dengan produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken, dengan tingkat korelasi hubungan yang sedang, dengan arah positif. Makna positif menunjukan semakin tinggi upah (X_1) maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja (Y), dan sebaliknya semakin rendah upah (X_1) maka semakin rendah produktivitas tenaga kerja (Y).

Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal yaitu pada perhitungan tabel parameter estimates antara upah yang rendah dengan produktivitas tenaga kerja pada tabel diberoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana nilai signifikansi 0.000 < α (0.05). Hal ini menunjukan bahwa upah yang rendah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken. Selanjutnya upah kategori sedang dengan produktivitas tenaga kerja pada tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 < α (0.05). Hal ini menunjukan bahwa upah yang sedang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken. Berdasarkan *baseline* dengan *nilai estimates* -3,527 dan -2,193 menunjukan bahwa semakin rendah upah yang diberikan oleh home industri tempe Desa Pliken maka akan semakin menurunkan produktivitas tenaga kerja mereka. Nilai estimates dengan arah negatif tersebut dikarenakan upah yang diterima tenaga kerja pada home industri tempe Desa Pliken masih tergolong rendah serta masih terdapat home industri yang memberikan upah tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Hal ini tidak sesuai dengan hadis Rasulullah SAW yang menyebutkan :

> "Dari Abdullah bin Umar ra bahwasanya Rasulullah saw bersabda: "Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya."
> (HR.Ibnu Majah)

Dari hadis tersebut jelas bahwa seorang atasan wajib memberikan upah secepatnya kepada karyawan setelah pekerjaan mereka selesai. Begitu pula pada home industry tempe Desa Pliken wajib memberikan upah kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati.

IAIN PURWOKERTO

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terdapat pengaruh antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017: 74) dalam bukunya yang berjudul "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja" yang menyatakan bahwa apabila tingkat penghasilan memadai, maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas. Anoraga (2019: 56) dalam bukunya yang berjudul "Psikologi Kerja" juga menyatakan bahwa dengan terpenuhinya upah yang baik, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya:

a. Sonya Melinda Nasution (2018) dalam skripsinya yang berjudul *"Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivtas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas"* menunjukan bahwa variabel upah mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.
b. Eka Andri Astuti (2017) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Maju Mapan Kediri"* menunjukan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Maju Mapan Kediri.
c. Saidin (2016) dalam skripsinya yang berjudul *"Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene"* menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja.

IAIN PURWOKERTO

2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu motivasi terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken. Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* dengan menggunakan komputer SPSS versi 20 menunjukan bahwa koefisien korelasi variabel motivasi dengan variabel produktivitas tenaga kerja sebesar 0,357, menggunakan α sebesar 0,05 dengan nilai sig, (2-tailed) sebesar 0,001. Penelitian ini membuktikan bahwa nilai signifikansi 0,001 dengan nilai < α (0,05), maka keputusan uji H_0 ditolak. Artinya, terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken, dengan tingkat korelasi hubungan yang rendah, dengan arah positif. Makna positif menunjukan semakin tinggi motivasi (X_2) maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja (Y), dan sebaliknya semakin rendah motivasi (X_2) maka semakin rendah produktivitas tenaga kerja (Y).

Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal yaitu pada perhitungan tabel parameter estimates antara motivasi kategori rendah dengan produktivitas tenaga kerja pada tabel diberoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai signifikansi 0,001 < α (0.05). Hal ini menunjukan bahwa motivasi yang rendah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken. Selanjutnya motivasi kategori sedang dengan produktivitas tenaga kerja pada tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.018 < α (0.05). Hal ini menunjukan bahwa motivasi dengan kategori sedang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken. Berdasarkan *baseline* dengan *nilai estimates* -4,073 dan -2,551 menunjukan bahwa semakin rendah motivasi maka akan semakin menurunkan produktivitas tenaga kerja mereka. Nilai estimates dengan arah negatif tersebut dikarenakan motivasi kerja yang dimiliki setiap

IAIN PURWOKERTO

tenaga kerja berbeda. Terdapat pekerja yang bersedia untuk datang lebih awal dan berusaha menghasilkan output yang lebih banyak, namun ada pula yang cenderung menghasilkan jumlah produk yang selalu sama setiap kali produksi. Hal ini disebabkan tidak semua dorongan atau niat mereka dalam bekerja sebagai penghasilan utama namun sebagai penghasilan tambahan bahkan karena faktor lingkungan yang mendorong mereka bekerja di home industri tempe. Islam sangat menekankan peran motivasi dalam kegiatan manusia, niat terletak pada hati. Hal ini sejalan dengan Aziz (2017: 72) bahwa motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu muncul dari kebutuhan yang belum tercapai. Motivasi dalam pandangan Islam merupakan petunjuk untuk selalu memotivasi diri dengan ditentukan oleh niat, gerak dan motif batin seseorang (Aziz, 2017: 71).

Jadi, penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018: 143) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" yang menyebutkan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Sedarmayanti (2011: 228) dalam bukunya yang berjudul "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya)" juga mengatakan bahwa dengan motivasi kerja yang baik, seseorang akan menggunakan potensi dalam diri mereka secara optimal sehingga menciptakan karya yang produktif.

IAIN PURWOKERTO

Hasil penelitian ini juga relevan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya:

a. Ayuningtyas (2018) dalam skripsinya yang berjudul *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung"* menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung.

b. Nila Rizkie Febrianti (2019) dalam skripsinya yang berjudul *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso"* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

c. Reni Hindriari (2018) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Usaha Teknik Indonesia"* menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken. Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* dengan menggunakan komputer SPSS versi 20 menunjukan bahwa koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan variabel produktivitas tenaga kerja sebesar 0,494, menggunakan α sebesar 0,05 dengan nilai sig, (2-tailed) sebesar 0,000. Penelitian ini membuktikan bahwa nilai signifikansi 0,000 dengan nilai < α (0.05), maka keputusan uji H_0 ditolak. Artinya, terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken, dengan tingkat korelasi hubungan yang sedang, dengan arah positif. Makna positif menunjukan semakin baik kondisi lingkungan kerja (X_3) maka semakin baik atau tinggi pula produktivitas tenaga kerja (Y), dan sebaliknya semakin buruk kondisi lingkungan kerja (X_3) maka semakin buruk atau rendah pula produktivitas tenaga kerja (Y).

Kemudian pada perhitungan regresi ordinal yakni pada perhitungan tabel parameter estimates antara lingkungan kerja kategori rendah dengan produktivitas tenaga kerja pada tabel diberoleh nilai signifikansi sebesar

IAIN PURWOKERTO

0,003 dimana nilai signifikansi 0,003 < α (0.05). Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja dengan kategori rendah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken. Selanjutnya lingkungan kerja kategori sedang dengan produktivitas tenaga kerja pada tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < α (0.05). Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja dengan kategori sedang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken. Berdasarkan baseline dengan nilai estimates -2,379 dan -2,076 menunjukan bahwa semakin rendah atau buruk lingkungan kerja maka akan semakin menurunkan produktivitas tenaga kerja mereka. Nilai estimates dengan arah negatif tersebut dikarenakan kondisi lingkungan kerja pada home industri tempe Desa Pliken berbeda – beda. Masih terdapat home industri dengan fasilitas yang masih kurang seperti ketersediaan ruang kerja, toilet maupun tempat ibadah. Untuk mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara maksimal, dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman karena tempat kerja merupakan hal dasar yang dapat memberi motivasi pada psikologi karyawan. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam surat Al Mujadalah ayat 11 bahwa dalam Islam dianjurkan untuk memberikan kelapangan di dalam majelis. Begitu pula dalam sebuah industri, memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan agar para pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Jadi, penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018: 143) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" yang menyebutkan bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Sedarmayanti (2017: 75) dalam bukunya yang berjudul "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja" menyatakan bahwa lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong

IAIN PURWOKERTO

pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Anoraga (2019: 56) dalam bukunya yang berjudul "Psikologi Kerja" juga mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya:

a. Siti Kunarti Asih (2016) dalam skripsinya yang berjudul *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal"* menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwungu Kendal.
b. Mufti Aspiyah dan Martono (2016) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja CV. Lut Putra Solder Tegal"* menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.
c. Maludin Panjaitan (2017) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia Medan"* menunjukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia Medan.

4. Pengaruh upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas.

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja pada Home Industri Tempe Desa Pliken. Hasil pengujian korelasi *Konkordansi Kendall W* dengan menggunakan komputer SPSS versi 20 menunjukan bahwa nilai atau koefisien *Konkordansi Kendall W*

IAIN PURWOKERTO

sebesar 0,715 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara upah, motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja, dengan arah positif. Artinya, semakin tinggi upah dan motivasi, serta semakin baik keadaan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi atau baik pula produktivitas tenaga kerja, dan sebaliknya.

Hasil uji *test statistics* menunjukkan nilai *chi-square* hitung yang lebih besar dari *chi-square* tabel : 108,64789 pada n=86 (n-1 atau 87-1) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain dengan cara tersebut, hasil uji signifikansi juga terlihat pada kolom *asymp.sig*., yaitu diperoleh nilai *asymp.sig*., sebesar 0,000. Karena nilai *asymp.sig*., < 0,05 maka keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja home industri tempe di Desa Pliken

Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal yakni pada perhitungan tabel *model fitting information*, menunjukan nilai *-2log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen *(intercept only)* nilainya sebesar 97,246 sedangkan nilai *-2log likelihood* dengan memasukan variabel independen ke dalam model *(final)* terjadi penurunan nilai menjadi 48,125, perubahan nilai ini merupakan nilai *chi-square* yaitu sebesar 49,121 dan pada kolom signifikansi apabila nilai sig. < α (0,05) berarti model signifikan. Nilai pada kolom signifikansi pada *model fitting information* sebesar 0,000 sehingga model signifikan. Dari model di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel upah (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja (Y).

Jadi, penelitian ini menyatakan bahwa variabel upah, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya :

a. Dwi Ratih Wahyu Andini, Muhammad Mansur dan Alfian Budi Primanto (2020) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh*

IAIN PURWOKERTO

Motivasi Kerja, Lingkungan dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sentra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk" menunjukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di SEnttra Industri Shuttlecock Desa Sumengko Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

b. Amanda Wahyu Lestari (2019) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *"Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI"* menunjukan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI.

IAIN PURWOKERTO

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