

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan merupakan suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu Negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat, (Arsyad 2003). Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan pekerjaan yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi karena angkatan kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi.

Di Indonesia sendiri, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan angkatan kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena

memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Sektor industri kecil dinilai dapat meningkatkan perekonomian daerah sejak tahun 1970-an dimana muncul krisis ekonomi di Indonesia ini. Krisis ekonomi yang muncul menjadikan efek yang buruk bagi perekonomian di Indonesia, khususnya industri besar. Namun hal itu tidak berpengaruh pada industri kecil menengah, dimana industri kecil tersebut justru mengalami peningkatan. Oleh karena itu peluang tersebut muncul untuk meningkatkan produktivitas industri kecil untuk meningkatkan perekonomian daerah.

Indonesia memiliki industri kecil yang jumlahnya banyak, sesuai dengan data dari BPS bahwa industri kecil mendominasi struktur industri di Indonesia. Sehingga jika dikembangkan secara intensif dan berkelanjutan, cepat atau lambat hal tersebut dapat meningkatkan perekonomian masyarakat. Industri kecil ini merupakan industri berbasis masyarakat, artinya diproduksi dan dikelola oleh masyarakat, maka hasil yang akan diperoleh pun berdampak langsung pada masyarakat. Jika di setiap daerah industri kecil menengah dikembangkan secara baik, maka perekonomian masyarakat akan meningkat, yang akhirnya pendapatan daerah pun meningkat. Alferd Marshall juga telah melihat potensi klaster industri yang di dalamnya terdapat industri kecil menengah dapat mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Kota Palopo merupakan salah satu kota yang memiliki jumlah industri kecil cukup banyak dan setiap tahunnya cenderung mengalami penambahan. Namun pada kenyataannya, banyaknya jumlah industri kecil tidak berbanding lurus dengan nilai produksi yang dihasilkan yang masih dalam kategori rendah. Secara umum yang menjadi permasalahan utama dari rendahnya hasil produksi pada industri kecil adalah rendahnya produktivitas angkatan kerja yang disebabkan oleh kurangnya kualitas sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam suatu organisasi.

Banyaknya angkatan kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun *output* yang diperoleh seimbang dengan masukan sumber-sumber ekonomi yang diolah.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan angkatan kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan.

Pendidikan merupakan salah satu hal yang memampukan masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi. Produktivitas angkatan kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (*output*) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan angkatan kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang memerlukan telah tersedia. Angkatan kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para angkatan kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para angkatan kerja tersebut.

Selain itu Pengalaman (lama) kerja juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka angkatan kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya, (Amron 2009).

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah jenis kelamin angkatan kerja. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat

produktivitas seseorang. Secara *universal*, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran. Dalam pekerjaan yang membutuhkan proses produksi perempuan biasanya lebih teliti dan sabar.

Penelitian yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas angkatan kerja industri kecil tentunya sudah sangat banyak dibahas oleh para peneliti sebelumnya dan hasil dari penelitian dilakukan masing-masing memiliki perbedaan. Seperti pada penelitian Herawati (2013), dalam jurnal “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur terhadap Produktivitas Angkatan kerja Industri *Shuttlecock* Kota Tegal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas angkatan kerja industri shuttlecock. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri *shuttlecock* di Kota Tegal.

Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang telah dijelaskan diatas maka menarik untuk mengamati masalah produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo. Judul penelitian yang akan diangkat adalah : **“Analisis Faktor-**

Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Angkatan Kerja Industri Kecil di Kota Palopo”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo ?
3. Apakah jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo ?
4. Apakah pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.

4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas angkatan kerja di Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini di buat yakni :

1. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dan semua pihak yang memiliki tanggung jawab agar dapat lebih memperhatikan masalah angkatan kerja di Kota Palopo.
2. Sebagai referensi yang mudah dipahami bagi peneliti di bidang yang sama. Sehingga dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka adalah sebuah bentuk ulasan mengenai beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan objek atau permasalahan, yang menjadi hal yang sangat berkaitan dengan penelitian ini dan berfungsi untuk menggali dan mendapat informasi mengenai dasar-dasar permasalahan yang dikaji.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan dikutip dari bukunya, Handoko (1994). Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat kita kelompokkan menjadi tiga :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas Tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasidari tiga faktor essensial yaitu : Investasi termasuk penggunaan dan teknologi serta riset, manajemen dari angkatan kerja.

Dalam doktrin konferensi Oslo dikutip dari bukunya, Handoko (1994) mencantumkan definisi umum mengenai produktivitas. Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat *universal* yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak

barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Menurut Siagian (1996) berpendapat bahwa “produktivitas adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan “*output*” yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal”.

Menurut seorang filsuf berkebangsaan Skotlandia, Adam Smith (lahir di Kirkcaldy, Skotlandia, 5 Juni 1723) berpendapat, untuk berlakunya perkembangan ekonomi diperlukan adanya spesialisasi atau pembagian kerja agar produktivitas angkatan kerja bertambah. Pembagian kerja harus ada akumulasi kapital terlebih dahulu yang berasal dari dana tabungan, juga menitik beratkan pada Luas Pasar. Pasar harus seluas mungkin agar dapat menampung hasil produksi, sehingga perdagangan internasional menarik perhatian. pasar terdiri dari pasar luar negeri dan pasar dalam negeri. Sekali pertumbuhan itu mulai maka ia akan bersifat kumulatif artinya bila ada pasar yang dan ada akumulasi kapital, pembagian kerja akan terjadi dan akan menaikkan tingkat produktivitas angkatan kerja.

Permintaan angkatan kerja di dasarkan dari permintaan produsen terhadap *input* angkatan kerja sebagai salah satu input dalam proses produksi. Produsen mempekerjakan seseorang dalam rangka membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Apabila permintaan konsumen terhadap barang atau jasa yang diproduksi meningkat, maka pengusaha terdorong untuk meningkatkan produksinya melalui penambahan input, termasuk input angkatan kerja, selama manfaat dari penambahan produksi tersebut lebih tinggi dari tambahan biaya karena penambahan input. Dengan kata lain, peningkatan

permintaan angkatan kerja oleh produsen, tergantung dari peningkatan permintaan barang dan jasa oleh konsumen. Dengan demikian permintaan angkatan kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan output (McConnell, 1995; Ruby, 2003).

2.1.1.1 Pengukuran Produktivitas

Menurut Kussriyanto (1986) produktivitas adalah sikap mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Lalu juga dikatakan bahwa angkatan kerja dijadikan faktor pengukur suatu produktivitas produktivitas. Hal ini disebabkan karena biaya untuk angkatan kerja merupakan biaya terbesar dalam pengadaan produk dan masukan dalam sumberdaya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan pada faktor-faktor lainnya. Menurut Sinungan (2000) secara umum produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang dapat berbeda diantaranya :

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

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas angkatan kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran produktivitas atau penilaian produktivitas merupakan pengukuran terhadap produktivitas atau prestasi kerja karyawan, yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengukuran atau penilaian produktivitas karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan. Hal ini digunakan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Dengan pengukuran produktivitas atau prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bergairah dalam bekerja, asalkan proses pengukuran atau penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut pengukuran ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan atau balas jasa (kompensasi) nya dinaikkan.

2.1.1.2 Peningkatan Produktivitas

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

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

Untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang diinginkan dan meminimalkan segala resiko yang mungkin terjadi serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja, para pemimpin harus memahami kemampuan dan keterbatasan yang diakibatkan oleh kondisi lokasi proyek. Program produktivitas dimulai dengan melakukan pengukuran produktivitas yang terjadi di lokasi proyek. Tanpa mengetahui keadaan yang sesungguhnya di lapangan, sulit rasanya untuk merencanakan program peningkatan produktivitas. Dari hasil pengukuran ini, dapat dilakukan evaluasi dengan cara membandingkan apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk kembali merencanakan tingkat produktivitas yang akan dicapai, tentunya mengarahkan pada perbaikan atas apa yang telah terjadi (Ervianto 2004).

Peningkatan produktivitas bisa terjadi bila seseorang atau sekelompok orang yang terorganisir melakukan pekerjaan yang identik berulang-ulang, maka dapat diharapkan akan terjadi suatu pengurangan jam per angkatan kerja atau biaya untuk menyelesaikan pekerjaan berikutnya, dibanding dengan yang terdahulu bagi setiap unitnya, dengan kata lain produktivitas naik, (Soeharto 1995).

2.1.2 Industri Kecil

Secara umum industri dapat didefinisikan sebagai suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Hasil dari industri tidak hanya berupa barang melainkan juga ada dalam bentuk jasa. Berbagai badan pemerintah serta berbagai macam instansi menggunakan definisi industri kecil yang berbeda-beda. Berbagai macam definisi industri kecil tersebut antara lain :

1. Menurut Depepenrindag (Depertemen Perindustrian dan Perdagangan) tahun 1999, industri kecil merupakan kegiatan usaha industri yang memiliki investasi sampai Rp. 200.000.000,- tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha.
2. Menurut Biro pusat Statistik (1998), mendefinisikan industri kecil dengan batasan jumlah karyawan atau tenaga kerja dalam mengklasifikasi skala industri yang dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, sebagai berikut :
 - a. Perusahaan atau industri rumah tangga jika memperkerjakan kurang dari 3 orang.
 - b. Perusahaan atau industri pengolahan termasuk jasa industri pengolahan yang mempunyai pekerja 1 sampai 19 orang termasuk pengusaha, baik perusahaan atau usaha yang berbadan hukum atau tidak.
 - c. Perusahaan atau industri kecil jika memperkerjakan antara 5 sampai 19 orang.
 - d. Perusahaan atau industri sedang jika memperkerjakan antara 20 sampai 99 orang.
 - e. Perusahaan atau industri besar jika memperkerjakan antara 100 atau lebih.
3. Menurut Bank Indonesia, industri kecil yakni industri yang asset (tidak termasuk tanah dan bangunan), bernilai kurang dari Rp. 600.000.000,-.

4. Menurut Biro Pusat Statistik (2003), mendefinisikan industri kecil adalah usaha rumah tangga yang melakukan kegiatan mengolah barang dasar menjadi barang belum jadi atau setengah jadi, barang setengah jadi menjadi barang jadi, atau yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya dengan maksud untuk dijual, dengan jumlah pekerja paling sedikit 5 orang dan yang paling banyak 19 orang termasuk pengusaha.

2.1.3 Pendidikan

Menurut Todaro (2003) pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas angkatan kerja.

Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari, (Sedarmayanti 2001). Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, (Simanjuntak dan Susilowati 2008). Tingkat pendidikan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para angkatan kerja.

Pengertian pendidikan menurut istilah ada beberapa pengertian. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 UU RI No. 20 tahun 2003,

dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. Menurut Muhajir, pendidikan merupakan upaya terprogram dari pendidik membantu subyek didik berkembang ke tingkat normative yang lebih baik, dengan cara yang baik dalam konteks positif, (Zaim dan Rahmat Lubis 2009).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan adalah merupakan suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk membina kualitas sumber daya manusia seutuhnya agar ia dapat melakukan perannya dalam kehidupan secara fungsional dan optimal.

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2.1.2.1 Teori Pendidikan

a. Menurut aliran Humanistik

Teori ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk, memanusiakan manusia. Oleh karena itu proses belajar dapat dianggap berhasil apabila si pembelajar telah memahami lingkungannya dan dirinya sendiri. Dengan kata lain si pembelajar dalam proses belajarnya harus berusaha agar lambat laun ia mampu mencapai aktualisasi diri dengan sebaik-baiknya.

Tujuan utama para pendidik adalah membantu siswa untuk mengembangkan dirinya yaitu membantu masing-masing individu untuk mengenal diri mereka sendiri sebagai manusia yang unik dan membantu dalam mewujudkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka. Menurut aliran Humanistik para pendidik sebaiknya melihat kebutuhan yang lebih tinggi dan merencanakan pendidikan dan kurikulum untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini. Beberapa psikolog humanistik melihat bahwa manusia mempunyai keinginan alami untuk berkembang untuk menjadi lebih baik dan belajar. Secara singkat pendekatan humanistik dalam pendidikan menekankan pada perkembangan positif. Pendekatan yang berfokus pada potensi manusia untuk mencari dan menemukan kemampuan yang mereka punya dan mengembangkan kemampuan tersebut. Hal ini mencakup kemampuan interpersonal sosial dan metode untuk mengembangkan diri yang ditujukan untuk memperkaya diri, menikmati keberadaan hidup dan juga masyarakat. Keterampilan atau kemampuan membangun diri secara positif ini menjadi sangat penting dalam pendidikan karena keterkaitannya dengan keberhasilan akademik. Dalam teori humanistik belajar dianggap berhasil apabila pembelajar memahami lingkungannya dan dirinya sendiri. Akhirnya, dapat disimpulkan pendidikan merupakan syarat mutlak apabila manusia ingin tampil dengan sifat-sifat hakikat manusia yang dimilikinya. Dan untuk bisa bersosialisasi antar sesama manusia inilah manusia perlu pendidikan. Definisi tentang pendidikan banyak sekali ragamnya dengan

definisi yang satu dapat berbeda dengan yang lainnya. Hal ini dipengaruhi oleh sudut pandang masing-masing. Pendidikan, seperti sifat sasarannya yaitu manusia, yang mengandung banyak aspek dan sifatnya sangat kompleks. Karena sifatnya yang kompleks itu, maka tidak ada satu batasan pun secara gamblang dapat menjelaskan arti pendidikan. Batasan tentang pendidikan yang dibuat oleh para ahli beraneka ragam dan kandungannya dapat berbeda yang satu dengan yang lain. Perbedaan itu bisa karena orientasinya, konsep dasar yang digunakannya, aspek yang menjadi tekanan, atau karena falsafah yang melandasinya. Yang terpenting dari semua itu adalah bahwa pendidikan harus dilaksanakan secara sadar, mempunyai tujuan yang jelas, dan menjamin terjadinya perubahan ke arah yang lebih baik.

b. Menurut Plato

Plato (filosof Yunani yang hidup dari tahun 429 SM-346 M) mengatakan bahwa : “Pendidikan itu ialah membantu perkembangan masing-masing dari jasmani dan akal dengan sesuatu yang memungkinkan tercapainya kesempurnaan.

2.1.4 Pengalaman Kerja

Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2001) menyatakan bahwa masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1984) dinyatakan bahwa pengalaman kerja didefinisikan

sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sedangkan Siagian (2008) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitnet dan Kinicki (2004), menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Puspaningsih 2004). Pengalaman merupakan proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari pelaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek, (Knoers dan haditono 2001).

Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas

yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi.

Simanjuntak dan Susilowati (2008) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.5 Jenis Kelamin

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan, (Amron 2009).

Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Angkatan kerja pada dasarnya tidak dapat

dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik.

Tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga pekerja laki-laki biasanya lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya baik dari segi pendapatan maupun kedudukan dibanding pekerja perempuan. Hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena laki-laki merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga, (Simanjuntak 2001).

2.1.6 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Produktivitas Angkatan Kerja

Dunia pendidikan berperan aktif dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara. Pendidikan meningkatkan produktivitas dan kreativitas angkatan kerja serta meningkatkan kewirausahaan dan teknologi. Di dalam dunia kerja, pada umumnya pendidikan tinggi sangat dibutuhkan untuk menunjang kemajuan sebuah perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja angkatan kerja tersebut, (Simanjuntak 1985). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong angkatan kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif, (Kurniawan 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang angkatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang

berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.7 Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Angkatan Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron 2009). Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai produktivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya. Setiap pengalaman kerja yang diperoleh seseorang, akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut. Adanya angkatan kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya.

2.1.8 Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Produktivitas Angkatan Kerja

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan kajian ini antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Judul/Tahun	Variabel/Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nyoman Triani Arissana Yeni, Made Kembar Sri Budhi, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dan produktivitas kerja patung kayu, 2016	(X1) : Modal (X2) : Tingkat upah (X3) : Teknologi (Y1) : Penyerapan tenaga kerja (Y2) : Produktivitas kerja, Metode yang digunakan yaitu metode analisis Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini dapat ditarik simpulan bahwa modal, tingkat upah dan teknologi ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan dan produktivitas tenaga kerja patung kayu di Kabupaten Badung.
2.	Luqman Baihaqi, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita bagian reparasi pada industri mebel di Kabupaten Mojokerto, 2016	(X1) : Lama bekerja (X2) : Usia tenaga kerja wanita (X3) : Upah (Y) : Produktivitas tenaga kerja wanita, Metode yang digunakan yaitu metode analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini yaitu Variabel masa kerja dan upah berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel usia memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita
3.	La Idin, Analisis produktivitas tenaga kerja pada pengolahan kopra di Kota Raha, 2016	(X1) : Pendidikan (X2) : Jenis kelamin (X3) : Usia (X4) : Pelatihan (Y) : Produktivitas tenaga kerja, Metode yang digunakan yaitu metode analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini yaitu Produktivitas tenaga kerja pengolahan kopra di Kabupaten Muna bukan didorong oleh pendidikan, jenis kelamin dan usia; namun lebih didorong oleh variabel pelatihan.

Lanjutan **Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

4.	Dolfi Suprayogaswara, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang, 2017	(X1) : Usia (X2) : Jenis kelamin (X3) : Tingkat upah (X4) : Insentif (Y) : Produktivitas tenaga kerja, Metode yang digunakan yaitu metode analisis Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini dapat ditarik simpulan bahwa usia, jenis kelamin, tingkat upah, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja gojek di Kota Malang
5.	Ni Luh Putu Rossita Dewi, Made Suyana Utama, Ni Nyoman Yuliarmi, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas usaha tani dan keberhasilan program simantri di Kabupaten Klungkung, 2017	(X1) : Karakteristik petani (X2) : Modal sosial (Y1) : Produktivitas usaha tani (Y2) : Keberhasilan program simantri, Metode yang digunakan yaitu metode analisis Persamaan struktural	Hasil dari penelitian ini yaitu dapat disimpulkan bahwa Karakteristik petani simantri dan modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas usaha tani di Kabupaten Klungkung.
6.	Imran Ukkas, Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil Kota Palopo, 2017	(X1) : Tingkat pendidikan (X2) : Usia (X3) : Pengalaman kerja (X4) : Jenis kelamin (Y) : Produktivitas tenaga kerja, Metode yang digunakan yaitu metode analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini yaitu Secara parsial, tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil Kota Palopo.

Lanjutan **Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Judul/Tahun	Variabel/Metode Analisis	Hasil Penelitian
7.	Sudarmin Manik, Nova Syafrina, Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam, 2018	(X1) : Pelatihan (X2) : Mental dan kemampuan fisik karyawan (X3) : Hubungan antara atasan dan bawahan (Y) : Produktivitas kerja karyawan Metode yang digunakan yaitu metode analisis kuantitatif	Hasil penelitian ini yaitu Variabel pelatihan dan hubungan antara atasan dan bawahaan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel mental dan kemampuan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8.	Efry Kurnia1, Raihanah Daulay, Fahreza Nugraha1, Dampak faktor motivasi, fasilitas dan pegalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan usaha milik negara di Kota Medan, 2019	(X1) : Motivasi (X2) : Fasilitas (X3) : Pegalaman kerja (Y) : Produktivitas kerja, Metode yang digunakan yaitu metode Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini yaitu secara simultan bahwa motivasi, fasilitas, dan pegalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan.

Lanjutan **Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

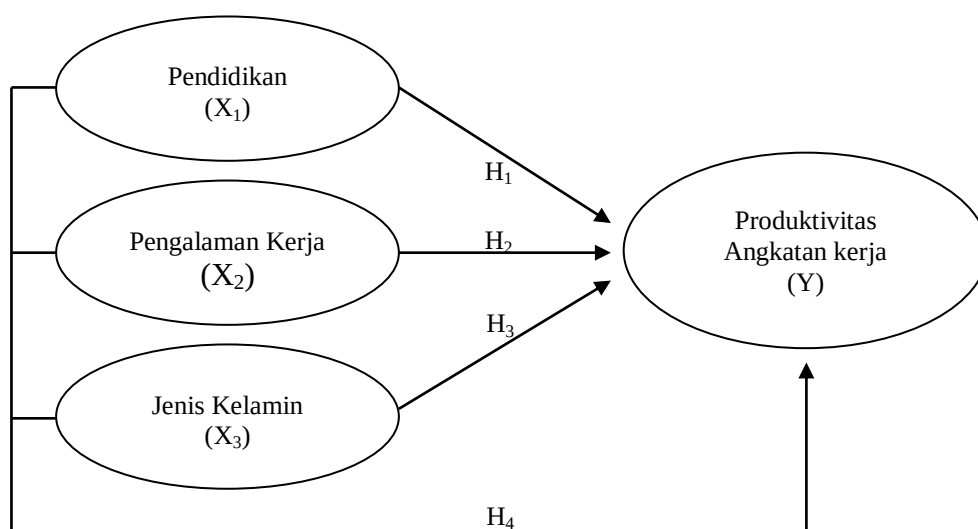
No	Penulis/Judul/Tahun	Variabel/Metode Analisis	Hasil Penelitian
9.	Tennisya Febriyanti Suardi, Trisna Insan Noor, Iwan Setiawan, Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di pt. Perkebunan nusantara III (persero) Medan, 2019	(X1) : Faktor internal (X2) : Faktor eksternal (Y) : Produktivitas tenaga kerja, Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif	Hasil dari penelitian ini yaitu Faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
10.	Pitriyani, Abd. Halim, Pengaruh pendidikan dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan, 2020	(X1) : Pendidikan (X2) : Keterampilan (Y) : Produktivitas karyawan, Metode yang digunakan yaitu metode Analisis Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini yaitu variabel pendidikan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan.

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Konseptual

Dengan memperhatikan uraian yang telah dipaparkan terdahulu, maka pada bagian ini akan diuraikan beberapa hal yang dijadikan penulis sebagai landasan berpikir untuk kedepannya. Landasan yang dimaksud akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna memecahkan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya. Untuk itu maka penulis menguraikan landasan berpikir dalam gambar yang dijadikan pegangan dalam penelitian.

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang angkatan kerja akan mempengaruhi kinerja angkatan kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas angkatan kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas angkatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau teori yang masih kurang sempurna. Dengan kata lain hipotesis adalah kesimpulan yang belum final dalam arti masih harus dibuktikan atau diuji kebenarannya. Selanjutnya hipotesis dapat diartikan juga sebagai dugaan pemecahan masalah yang bersifat sementara yakni pemecahan masalah yang mungkin benar dan mungkin salah (Hadari Nawawi, 2001). Berdasarkan hal diatas maka dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.
2. Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.
3. Diduga jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menentukan dampak antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan jenis kelamin (X_3), terhadap produktivitas angkatan kerja (Y_1), industri kecil di Kota Palopo. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas angkatan kerja.

3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Daerah yang menjadi sasaran penelitian adalah Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini dengan pertimbangan bahwa Kota Palopo merupakan salah satu Kota di Sulawesi Selatan yang perkembangan industri kecilnya cukup pesat. Adapun waktu dari penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 3 bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian (bahan penelitian) dapat berupa populasi (*universe*) atau sampel. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan presentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90%. Dengan jumlah populasi yang sama.

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo, yang berjumlah jumlah 1292.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian dari terkecil anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dihitung dengan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir. (10%)

Berikut merupakan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus sampel diatas:

$$n = \frac{1292}{1 + (1292 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{1292}{1 + (1292 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{1292}{1 + 12,92}$$

$$n = 92,81 = 93 \text{ (Dibulatkan)}$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini sebanyak 93 (dibulatkan). dimana responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Accidental sampling* yaitu pengambilan sampel secara kebetulan. *Accidental sampling* merupakan pengambilan sampel dengan cara mengambil sampel dimanapun didapatkan tanpa syarat pengambilan tertentu. Hasil dari sampling tersebut memiliki sifat yang objektif.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam menguji kebenaran hipotesis yang dikemukakan maka jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Jenis Data

a) Data kuantitatif

Menurut Sugiyono (2014) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif terbagi menjadi dua macam yaitu data deskrit dan data kontinu. Data

deskript biasa juga disebut dengan data nominal yang merupakan data kuantitatif dimana data satu sama lain terpisah, tidak dalam satu garis kontinum, sedangkan data kontinum adalah data kuantitatif yang satu sama lain berkesinambungan dalam satu garis.

b) Data kualitatif

Menurut Sugiyono (2014) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto. Data kualitatif terbagi menjadi dua macam, yaitu data kualitatif empiris dan data kualitatif bermakna. Data kualitatif empiris adalah data sebagaimana adanya (tidak diberi makna), sedangkan data kualitatif bermakna adalah data dibalik fakta yang tampak.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang diperlukan, selanjutnya menggunakan sumber-sumber sebagai berikut :

a) Data primer.

Data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner kepada narasumber mengenai aktivitas pelaku angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo

b) Data sekunder.

Data sekunder dalam hal ini Pengumpulan data ini diperoleh dari instansi-instansi yang terkait seperti dari Badan Pusat Statistik, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Palopo, Dinas Koperasi dan UMKM Kota Palopo dengan melakukan studi kepustakaan terhadap data-data yang

dipublikasikan secara resmi, buku-buku, serta laporan lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimasukkan untuk memperoleh data-data yang relevan dengan masalah yang akan dibahas, oleh karena itu digunakan metode ilmiah untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian (lokasi penelitian). Menurut Sugiyono (2013) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik wawancara dan kuesioner. Teknik wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga kepada obyek-obyek alam yang lain.
- 2) *Interview* atau wawancara, yaitu pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan kepala bagian keuangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2013) *interview* digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti 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.
- 3) Kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembar angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden

atau konsumen. Dimana dalam pembuatan kuesioner menggunakan teknik *skala likerst* untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dapat dikirim melalui pos atau internet

3. 6 Metode Analisis

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Iskandar dalam Oktaviani (2015) analisis deskriptif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang diringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

Skala likert menurut Iskandar dalam Oktavia (2015) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena. Hal ini sudah spesifik dijelaskan oleh peneliti selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti. Kemudian dijabarkan melalui dimensi-dimensi menjadi sub variabel, selanjutnya menjadi indikator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Pada penelitian mengenai nilai yang diharapkan pada atribut dari setiap indikator pelayanan dan kepuasan konsumen, skala likert dimulai dari satu sampai lima, dengan keterangan nilai sebagai berikut :

Positif :

Sangat Setuju = Skor 5

Setuju = Skor 4

Ragu-Ragu = Skor 3

Tidak Setuju = Skor 2

Sangat Tidak Setuju = Skor 1

Negatif :

Sangat Tidak Setuju = Skor 5

Tidak Setuju = Skor 4

Ragu-Ragu = Skor 3

Setuju = Skor 2

Sangat Setuju = Skor 1

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi ditiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 93 orang.

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat kelas interval secesar 5 (lima). Rumus yang digunakan menurut Riduwan (2013) adalah :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang = nilai tertinggi - nilai terendah

Banyaknya kelas interval = 5

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah :

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka interval dari kriteria penilaian dalah sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju

1,81 – 2,60 = Tidak Setuju

2,61 – 3,40 = Ragu-Ragu

3,41 – 4,20 = Setuju

4,21 – 5,00 = Sangat Setuju

3.6.2 Uji Validitas dan Reabilitas

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono (2014). Instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid apabila digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid untuk mengukur berat. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti atau dibuang Karena dianggap tidak relevan. Item instrumen dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 atau bisa juga dengan membandingkan dengan r table, Sugiyono (2014).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (α) > 0,6. Sugiyono (2014)

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (Produktivitas Angkatan Kerja) dengan variabel independen (Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin) dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas Stevens (2007).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas angkatan kerja

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pengalaman kerja

X₃ = Jenis Kelamin

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

3.6.3.1 Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak signifikan.

3.6.3.2 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali dalam Nigsih 2017). Agar mudah dalam menganalisis data dibantu dengan program komputer SPSS Versi 22 dengan melihat angka signifikan $< 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Jenis Kelamin (X_3), secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) industri kecil di Kota Palopo. Signifikan $> 0,05$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Jenis Kelamin (X_3), secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) industri kecil di Kota Palopo.

3.7 Variabel dan Defenisi Operasional

Variabel dan Definisi operasional adalah unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana cara menentukan variabel lain dan mengukur suatu variabel, sehingga definisi operasional ini merupakan suatu informasi ilmiah yang dapat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama dan dapat ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan.

Tabel 3.1 Variabel dan Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator (Tolak Ukur)
1	Pendidikan (X_1)	Pendidikan merupakan tahun sukses sekolah pada pendidikan formal yang diikuti oleh responden.	– Jenjang Pendidikan – Kesesuaian Pendidikan dengan pekerjaan

Lanjutan **Tabel 3.2** Variabel dan Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator (Tolak Ukur)
2	Pengalaman Kerja (X_2)	Pengalaman kerja merupakan pengalaman kerja seseorang yang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.	– Lama/waktu masa kerja – Keterampilan yang dimiliki – Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
3	Jenis Kelamin (X_3)	Jenis kelamin merupakan perbedaan yang tampak antara laki – laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.	– Perbedaan <i>gender</i> – Tingkat partisipasi
4	Produktivitas (Y)	Produktivitas angkatan kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output	– Kuantitas kerja – Kualitas kerja – Ketetapan waktu

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. 1 Gambaran Umum Daerah Penelitian

4.1.1 Letak Geografis, Batas, dan Luas Wilayah

Kota Palopo adalah sebuah kota di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kota Palopo sebelumnya berstatus kota administratif sejak 1986 dan merupakan bagian dari Kabupaten Luwu yang kemudian berubah menjadi kota pada tahun 2002 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 tanggal 10 April 2002.

Secara geografis Kota Palopo terletak pada titik koordinat 02°53'15" - 03°04'08" Lintang Selatan dan 120°03'10" - 120°14'34" Bujur Timur dengan batas-batas wilayah yaitu sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Bua, Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Walenrang, Sebelah Timur berbatasan dengan Teluk Bone, dan Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Tondon Nanggala Kabupaten Toraja Utara.

Kota Palopo memiliki luas wilayah 247,52 km² yang terbagi kedalam 9 kecamatan dan 48 kelurahan, Kecamatan terluas di Kota Palopo adalah Kecamatan Wara Barat dengan luas 54,13 km² atau mencakup 21,87 persen dari luas Kota Palopo secara keseluruhan. Sedangkan, kecamatan dengan luas terkecil adalah Kecamatan Wara Utara dengan luas 10,58 km² atau hanya sebesar 4,27 persen dari luas Kota Palopo.

Jarak antara Kota Palopo ke Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Makassar, adalah 390 km. Jarak seluruh ibukota kecamatan ke ibukota Kota

Palopo semua relatif dekat, berkisar antara 1-5 km, yang terjauh adalah ibukota Kecamatan Telluwanua dengan jarak tercatat sekitar 12,00 km.

4.1.2 Persebaran dan Kepadatan Penduduk

Penduduk Kota Palopo pada tahun 2020 sebesar 184.681 jiwa yang tersebar di 9 kecamatan. Namun persebaran tersebut tidak merata, hal tersebut disebabkan karena konsentrasi penduduk berbeda pada tiap kecamatan, serta kebijakan pemerintah tentang penetapan lokasi pembangunan, rumah pemukiman penduduk dan lokasi untuk pengembangan kawasan industri.

Penyebaran penduduk Kota Palopo dirinci menurut kecamatan, menunjukkan bahwa penduduk masih berkonsentrasi di wilayah kecamatan wara timur, yaitu sebanyak 38.344 jiwa atau sekitar 20,76 persen dari total penduduk, disusul kecamatan wara, yaitu sebanyak 31.539 jiwa atau sekitar 17,08 persen. dan yang terendah adalah kecamatan sendana yaitu sebanyak 4,00 persen dari total penduduk di Kota Palopo.

Adapun jumlah penduduk Kota Palopo per wilayah kecamatan dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Kota Palopo Dirinci Menurut Kecamatan

No	Kecamatan	Penduduk	Persentase Penduduk (%)
1	Wara Selatan	18.679	10,11
2	Sendana	7.381	4,00
3	Wara	31.539	17,08
4	Wara Timur	38.344	20,78
5	Mungkajang	10.062	5,45
6	Wara Utara	20.645	11,18
7	Bara	30.66	16,60
8	Telluwanea	15.887	8,60
9	Wara Barat	11.484	6,22
	TOTAL	184.681	100

Sumber : BPS Kota Palopo Dalam Angka, 2021

Kepadatan penduduk Kota Palopo per kecamatan tidak merata. dengan penduduk sebesar 184.681 jiwa dan luas wilayah 247,52 km² didapatkan angka kepadatan penduduk (*density*) Kota Palopo sebesar 746 jiwa/km². Ditinjau dari kepadatan penduduk, kecamatan wara timur merupakan kecamatan yang memiliki kepadatan penduduk tertinggi yaitu 3.174 jiwa/km², disusul kecamatan wara (2.745 jiwa/km²), sedangkan kecamatan mungkajang merupakan kecamatan dengan kepadatan penduduk terendah yaitu sekitar 187 jiwa/km², kemudian kecamatan sendana (199 jiwa/km²), kecamatan wara barat (212 jiwa/km²), kecamatan telluwanea (463 jiwa/km²), kecamatan bara (1.313 jiwa/km²),

kecamatan wara selatan (1.752 jiwa/km^2), dan kecamatan wara utara (1.951 jiwa/km^2).

Kepadatan penduduk Kota Palopo per kecamatan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Kepadatan Penduduk Kota Palopo Per Kecamatan

No	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Luas Wilayah (Km^2)	Kepadatan Penduduk/ Km^2
1	Wara Selatan	4	10,66	1.752
2	Sendana	4	37,09	199
3	Wara	6	11,49	2.745
4	Wara Timur	7	12,08	3.174
5	Mungkajang	4	53,80	187
6	Wara Utara	6	10,58	1.951
7	Bara	5	23,35	1.313
8	Telluwanua	7	34,34	463
9	Wara Barat	5	54,13	212

Sumber : BPS Kota Palopo Dalam Angka, 2021

4.1.3 Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

Komposisi penduduk menurut kelompok umur dapat menggambarkan tinggi/rendahnya tingkat kelahiran. Selain itu komposisi penduduk juga mencerminkan Rasio Beban Tanggungan (Dependency Ratio) yaitu perbandingan antara penduduk umur non produktif (umur 0 – 14 tahun + umur 65 tahun keatas) dengan penduduk produktif (umur 15 – 64 tahun). Tingginya Dependency

Ratio mencerminkan besarnya beban tanggungan pemerintah secara ekonomi di wilayahnya.

Rasio Beban Tanggungan untuk Kota Palopo tahun 2020 sebesar 45,31 %, dengan penduduk sebesar 184.681 jiwa yang terdiri dari 127.096 jiwa penduduk usia produktif (15-64 tahun), 48.304 jiwa penduduk anak-anak dan remaja (usia 0-14 tahun), 9.281 jiwa penduduk lanjut usia (65+ Tahun).

Sedangkan komposisi penduduk Kota Palopo menurut jenis kelamin sangat seimbang dengan rasio yaitu sekitar 100,22 persen yang berarti setiap 100 penduduk wanita terdapat 100-101 penduduk laki-laki.

Komposisi penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Komposisi Penduduk Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin

No	Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	0-4	8.853	8.300	17.153
2	5-9	7.321	7.083	14.404
3	10-14	8.676	8.071	16.747
4	15-19	8.632	8.400	17.032
5	20-24	8.610	8.919	17.529
6	25-29	8.440	8.821	17.261
7	30-34	8.306	8.351	16.657
8	35-39	7.717	7.290	15.007
9	40-44	6.449	6.103	12.552
10	45-49	5.200	5.068	10.268
11	50-54	4.253	4.348	8.601
12	55-59	3.508	3.544	7.052
13	60-64	2.499	2.638	5.137
14	65-69	1.771	1.980	3.751
15	70-74	996	1.280	2.276
16	75+	1.213	2.041	3.254
	TOTAL	92.444	92.237	184.681

Sumber : BPS Kota Palopo Dalam Angka, 2021

4. 2 Hasil Penelitian

1) Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil peneltian yang dilakukan pada industri kecil di Kota Palopo kurang lebih dua bulan maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Klasifikasi Industri Kecil

Klasifikasi Industri	Jumlah
Industri makanan dan minuman	480
Industri barang kayu dan hasil hutan lainnya	242
Industri pupuk, kimia, dan barang dari karet	133
Industri logam dasar besi dan baja	291
Industri barang lainnya	146
Total	1292

Sumber : BPS Kota Palopo Dalam Angka, 2021

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa industri kecil di Kota Palopo sebanyak 1292 sehingga digunakan rumus penentuan sampel, dihitung dengan rumus Slovin. Jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini sebanyak 93 orang responden (dibulatkan).

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	65	70
Perempuan	28	30
Total	93	100

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 93 orang. Sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 65 orang, sedangkan perempuan sebanyak 28 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini dominan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 15 Tahun	0	0
15 – 64 Tahun	87	93,55
> 64 Tahun	6	6,45
Total	93	100

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 15-64 tahun sebanyak 87 orang dan responden yang berusia > 64 tahun sebanyak 6 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini dominan berusia antara 15-64 tahun.

Tabel 4.7
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	2	2,15
SMA/SMK	70	75,27
D3	7	7,53
S1	14	15,05
Total	93	100

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden yang mempunyai pendidikan akhir sebagai SMP, berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 70 responden, berpendidikan terakhir D3 sebanyak 7 responden, dan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 14 responden,. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini rata-rata pendidikan akhir SMA/SMK.

Tabel 4.8
Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	2	2,15
1-5 Tahun	12	12,90
6-10 Tahun	43	46,24
11-15 Tahun	17	18,28
16-20 Tahun	14	15,05
> 20 Tahun	5	5,38
Total	93	100

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden yang mempunyai pengalaman kerja < 1 Tahun, sebanyak 12 responden yang mempunyai pengalaman kerja 1-5 Tahun, sebanyak 43 responden yang mempunyai pengalaman kerja 6-10 Tahun, sebanyak 17 responden yang mempunyai pengalaman kerja 11-15 Tahun, sebanyak 14 responden yang mempunyai pengalaman kerja 16-20, dan sebanyak 5 responden yang mempunyai pengalaman kerja > 20 Tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini rata-rata pengalaman kerja selama 6-10 Tahun.

2) Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian yang akan disajikan dari hasil penelitian ini Adalah untuk memberikan gambaran tentang distribusi data didapat di lapangan. Apa yang ditunjukkan dalam deskripsi data ini adalah disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase masing-masing indikator frekuensi dan skor.

1) Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan

Variabel tingkat pendidikan terdiri dari 5 item pernyataan. Jadi adapun

beberapa deskripsi pernyataan yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan

ITEM	SKOR					JUMLAH
	STS	TS	R	S	SS	
X _{1.1}	0	0	15	74	4	93
X _{1.2}	0	0	13	63	17	93
X _{1.3}	0	0	14	74	5	93
X _{1.4}	0	0	15	58	20	93
X _{1.5}	0	0	10	43	40	93

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Adapun keterangan dari tabel deskripsi di atas antara lain sebagai berikut:

Item X_{1.1} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 15 responden, yang setuju 74 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 4 responden.

Item X_{1.2} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 13 responden, yang setuju 63 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 17 responden.

Item X_{1.3} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 14 responden, yang setuju 74 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 5 responden.

Item X_{1.4} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 15 responden, yang setuju 58 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 20 responden.

Item X_{1.5} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 10 responden, yang setuju 43 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 40 responden.

2) Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

Variabel pengalaman kerja terdiri dari 5 item pernyataan. Jadi adapun beberapa deskripsi pernyataan yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

ITEM	SKOR					JUMLAH
	STS	TS	R	S	SS	
X _{2.1}	0	0	18	71	4	93
X _{2.2}	0	0	24	66	3	93
X _{2.3}	0	0	18	75	0	93
X _{2.4}	0	0	9	58	26	93
X _{2.5}	0	0	6	42	45	93

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Adapun keterangan dari tabel deskripsi di atas antara lain sebagai berikut:

Item X_{2.1} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 18 responden, yang setuju 71 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 4 responden.

Item X_{2.2} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 24 responden, yang setuju 66 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 3 responden.

Item X_{2.3} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 18 responden dan yang setuju 75 responden

Item X_{2.4} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 9 responden, yang setuju 58 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 26 responden.

Item X_{1.5} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 6 responden, yang setuju 42 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 45 responden.

3) Deskripsi Variabel Jenis Kelamin

variabel jenis kelamin terdiri dari 5 item pernyataan. Jadi adapun beberapa deskripsi pernyataan yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Jenis Kelamin

ITEM	SKOR					JUMLAH
	STS	TS	R	S	SS	
X _{3.1}	0	0	4	33	56	93
X _{3.2}	0	0	6	80	7	93
X _{3.3}	0	0	17	74	0	93
X _{3.4}	0	0	12	81	0	93
X _{3.5}	0	0	6	59	28	93

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Adapun keterangan dari tabel deskripsi di atas antara lain sebagai berikut:

Item X_{3.1} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 4 responden, yang setuju 33 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 56 responden.

Item X_{3.2} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 6 responden, yang setuju 80 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 7 responden.

Item X_{3.3} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 17 responden dan yang setuju 74 responden

Item X_{3.4} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 12 responden dan yang setuju 81 responden.

Item X_{3.5} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 6 responden, yang setuju 59 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 28 responden.

4) Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

variabel produktivitas kerja terdiri dari 5 item pernyataan. Jadi adapun beberapa deskripsi pernyataan yang terdapat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

ITEM	SKOR					JUMLAH
	STS	TS	R	S	SS	
Y _{1.1}	0	0	2	31	60	93
Y _{1.2}	0	0	3	84	6	93
Y _{1.3}	0	0	10	83	0	93
Y _{1.4}	0	0	5	62	26	93
Y _{1.5}	0	0	16	71	6	93

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Adapun keterangan dari tabel deskripsi di atas antara lain sebagai berikut:

Item Y_{1.1} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 2 responden, yang setuju 31 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 60 responden.

Item Y_{1.2} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 3 responden, yang setuju 84 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 6 responden.

Item Y_{1.3} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 10 responden dan yang setuju 83 responden

Item Y_{1.4} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 5 responden, yang setuju 62 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 26 responden.

Item Y_{1.5} responden yang dimana memilih ragu-ragu ada 16 responden, yang setuju 71 responden dan adapun yang memilih sangat setuju 6 responden.

3) Uji Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu tes yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Kreteria sebuah pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Kriteria pengujian jika r hitung $>$ r tabel dengan taraf

signifikan 0,3 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka alat ukur tersebut tidak valid, Sugiyono (2014).

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas

Correlations				
Variabel	Pernyataan	Pearson Correlations (r hitung)	r tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan	X _{1.1}	0,782	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,686	0,3	Valid
	X _{1.3}	0,744	0,3	Valid
	X _{1.4}	0,660	0,3	Valid
	X _{1.5}	0,854	0,3	Valid
Pengalaman Kerja	X _{2.1}	0,744	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,813	0,3	Valid
	X _{2.3}	0,806	0,3	Valid
	X _{2.4}	0,767	0,3	Valid
	X _{2.5}	0,877	0,3	Valid
Jenis Kelamin	X _{3.1}	0,769	0,3	Valid
	X _{3.2}	0,760	0,3	Valid
	X _{3.3}	0,563	0,3	Valid
	X _{3.4}	0,731	0,3	Valid
	X _{3.5}	0,739	0,3	Valid
Produktivitas Kerja	Y _{1.1}	0,741	0,3	Valid
	Y _{1.2}	0,652	0,3	Valid
	Y _{1.3}	0,493	0,3	Valid
	Y _{1.4}	0,672	0,3	Valid
	Y _{1.5}	0,600	0,3	Valid

Sumber : Data olahan SPSS V.22 (2021)

b. Uji Reabilitas

Menurut Sujarweni, (2015) dalam bukunya metode penelitian dan ekonomi menyatakan bahwa: “Uji reliabilitas mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan struktur pertanyaan yang merupakan dimensi variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	20

Sumber : Data olahan SPSS V.22 (2021)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian reliabilitas kuisioner analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo, dapat disimpulkan bahwa dari 20 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,851 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka dalam penelitian ini dikatakan *reliable*. Sugiyono (2014).

4) Analisis Regresi Berganda

Dalam mengukur variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Jenis Kelamin (X_3), dan Produktivitas Kerja (Y), dihitung dengan menggunakan analisa statistik. Berdasarkan hasil analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan SPSS V.22 maka diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.397	1.523		3.544	.001
Tingkat Pendidikan	.066	.050	.097	3.341	.003
Pengalaman Kerja	.250	.051	.369	4.900	.000
Jenis Kelamin	.435	.065	.506	6.711	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS V.22 (2021)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

$$Y = (5.397) + (0,066) X_1 + (0,250) X_2 + (0,435) X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Tingkat Pendidikan

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Jenis Kelamin

e = Tingkat Kesalahan

Persamaan analisis regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 5.397 artinya jika variabel Tingkat Pendidikan (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), dan Jenis Kelamin (X₃) adalah (nol) maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya adalah 5.397 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja dianggap tetap.
- b) Koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X₁) 0,066 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Tingkat Pendidikan (X₁) sebesar 1

satuan, maka terjadi kenaikan Produktivitas Kerja dengan asumsi yang bernilai tetap.

c) Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X_2) 0,250 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan Produktivitas Kerja dengan asumsi yang bernilai tetap.

d) Koefisien regresi variabel Jenis Kelamin (X_3) 0,435 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Jenis Kelamin (X_3) sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan Produktivitas Kerja dengan asumsi yang bernilai tetap.

a) Uji T

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y berdasarkan hasil regresi berganda yang ada pada Tabel 4.15 di atas.

Uji T dilakukan dengan membandingkan dengan nilai T_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni 1,986. Apabila $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan..

1) Tingkat Pendidikan (X_1), nilai T_{hitung} untuk variabel ini sebesar 3.341. Maka $T_{\text{hitung}} (3.341) > T_{\text{tabel}} (1.986)$. Hal ini berarti Tingkat Pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini dapat diperkuat dengan nilai signifikan (pada tabel 4.15, kolom 6) $0,003 < 0,05$.

2) Pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) nilai T_{hitung} untuk variabel ini sebesar 4.900. Maka $T_{\text{hitung}} (4,900) > T_{\text{tabel}} (1,986)$. Hal ini berarti Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikan (pada tabel 4.15, kolom 6) $0,000 < 0,05$.

3) Pada variabel Jenis Kelamin (X_3) nilai T_{hitung} untuk variabel ini sebesar 6,711. Maka T_{hitung} (6,711) > T_{tabel} (1,986). Hal ini berarti Jenis Kelamin (X_3) mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikan (pada tabel 4.15, kolom 6) $0,000 < 0,05$.

Artinya bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Jenis Kelamin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

b) Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak. Sedangkan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.095	3	33.365	37.793	.000 ^b
	Residual	78.572	89	.883		
	Total	178.667	92			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Data Olahan SPSS V.22 (2021)

Dari tabel 4.16 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 37.793 artinya F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} 2,707. Dengan demikian dapat dikatakan secara keseluruhan bahwa Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Jenis Kelamin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat diperkuat dengan nilai (pada tabel 4.14, kolom 6) $0,000 < 0,05$

4. 3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, jenis kelamin terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.

Berdasarkan jenis kelaminnya diketahui bahwa responden ini terdiri dari 65 orang laki-laki dan 28 orang perempuan. Kemudian berdasarkan usianya sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 15-64 tahun. Lalu berdasarkan pendidikan terakhirnya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai pendidikan terakhir di SMA/SMK, dan berdasarkan pengalaman kerja, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini rata-rata pengalaman kerja selama 6-10 Tahun.

Peneliti memperoleh penelitian ini setelah melakukan analisis data bersumber dari kuesioner dan menggunakan metode analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas, serta analisis regresi linear berganda.

1) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo

Berdasarkan uji T hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo. T_{hitung} untuk variabel ini sebesar 3.341 lebih besar dari T_{tabel} (T_{tabel} 1.986), hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka **Hipotesis 1 diterima** yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.

Kurniawan (2010), menyatakan bahwa pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong angkatan kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pitriyani. P, 2020) yang dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo

Berdasarkan uji T hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo. T_{hitung} untuk variabel ini sebesar 4,900 lebih besar dari T_{tabel} (T_{tabel} 1.986), hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka **Hipotesis 2 diterima** yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.

Amron (2009) menyatakan bahwa pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Efry. K, 2019) yang dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan.

3) Pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo

Berdasarkan uji T hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo. T hitung untuk variabel ini sebesar 6,711 lebih besar dari T tabel (T tabel 1.986), hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka **Hipotesis 3 diterima** yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara jenis kelamin terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.

Amron (2009) menyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dolfi Suprayogaswara, 2017) yang dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

4) Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo

Berdasarkan uji F hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo. F hitung sebesar 37.793 lebih besar dari F tabel (F tabel 2,707), hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka **Hipotesis 4 diterima** yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imran. U, 2017) yang dimana hasil penelitian secara parsial, tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

BAB V

PENUTUP

5. 1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo. Berdasarkan hasil uji T dimana T_{hitung} memiliki nilai sebesar 3,341 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 93-4 = 89$ sehingga $T_{tabel} = 1.986$. Dengan demikian diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,341 > 1,986$).
- 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo. Berdasarkan hasil uji T dimana T_{hitung} memiliki nilai sebesar 4,900 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 93-4 = 89$ sehingga $T_{tabel} = 1.986$. Dengan demikian diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,900 > 1,986$).
- 3) Jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo. Berdasarkan hasil uji T dimana T_{hitung} memiliki nilai sebesar 6,711 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 93-4 = 89$ sehingga $T_{tabel} = 1.986$. Dengan demikian diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,711 > 1,986$).

4) Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh secara simultan terhadap terhadap produktivitas angkatan kerja industri kecil di Kota Palopo. Berdasarkan hasil uji F, dimana F_{hitung} memiliki nilai sebesar 37,793 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df_1 = \text{variabel} - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - 4 = 93 - 4 = 89$ sehingga $F_{tabel} = 2,707$. Dengan demikian diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($37,793 > 2,707$).

5. 2 Saran

Berdasarkan hasil yang kemudian telah disimpulkan dalam penelitian ini maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pihak industri kecil di Kota Palopo sebaiknya mempekerjakan pegawainya sesuai dengan kapasitas atau kualitas yang dimiliki oleh pegawainya agar produktivitas kerja dapat berjalan dengan baik. Pihak industri kecil di Kota Palopo perlu juga memberikan pekerjaan kepada pegawainya yang sesuai dengan profesi laki-laki ataupun perempuan agar produktivitas kerja bisa berjalan dengan efektif.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel yang lain agar memperoleh hasil lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Smith. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: Methuen & Co. LTD.
- Amron dan Taufiq Imran. (2009). "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Angkatan kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar". *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia*.
- Badan Pusat Statistik. 2021. *Statistik Keangkatan kerjaan Kota Palopo Agustus 2020*.
- Badan Pusat Statistik. 2021. *Kota Palopo Dalam Angka 2021*.
- Bellante, Don dan Mark Jackson. (2000). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Edisi Terjemahan. Jakarta: FE UI.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2001.
- Dolfi S. (2017). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Angkatan kerja Gojek di Kota Malang". *Skripsi FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Dwi T., Sri M. D., dan Sugeng P. B. (2012) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. *Jurnal Rekayasa Sipil* (Volume 6; 69-82).
- Efry K., Raihanah D., Fahreza N. (2019). Dampak Faktor Motivasi, Fasilitas dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, hal 365-372.
- Ervianto, Wulfram I. (2004). *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Kontruksi*. Yogyakarta.
- Eunike T. R., Vekie A. R., dan George M. V. K. (2017) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Angkatan kerja Provinsi Sulawesi Utara Periode Tahun (2005-2014). *Jurnal Ekonomi Pembangunan* (Volume 17; 194-205).
- Handoko, T. Hani. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE yogyakarta.

- Herawati. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Industri Shuttlecock Di Kota Tegal. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Imran U. (2017) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Angkatan kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Journal of Islamic Education Management* (Volume 2; 187-198).
- Indrianti, Nurlinda, dan Salju (2011) Pengaruh Industri Kecil Terhadap Penyerapan Angkatan kerja Di Kota Palopo. *Jurnal Equilibrium* (Volume 1; 45-51).
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Kurniawan, Gusti. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalico) Pontianak. *Jurnal Manajemen* Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Kussriyanto, Bambang. (1986). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- La Idin. (2016). Analisis Produktivitas Angkatan kerjapada Pengolahan Kopra Di Kota Raha. *Jurnal Ekonomi* (Volume 1) Page 155-165.
- Lukman B. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Angkatan kerja Wanita Bagian Reparasi pada Industri Mebel di Kabupaten Mojokerto. *Skripsi FE* Universitas Jember.
- Mankiw N. Gregory. (2000). *Teori Makro Ekonomi. Edisi Keempat*. Alih Bahasa : Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga.
- McConnell. (1995). *Contemporary Labor Economics, International Edition, 1995*, McGraw-Hill Companies Inc, Printed in Singapore.
- Muchdarsyah Sinungan. (2000). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ni Luh P., Made S., Ni Nyoman. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Usaha Tani dan Keberhasilan Program Simantri di Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Universitas Udayana.
- Nyoman T., Made S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Angkatan kerja dan Produktivitas Kerja Patung Kayu. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan* Universitas Udayana.

- Pitriyani P., Abd Halim. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi* (Volume 1; 162-167)
- Rahmat Lubis. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Mebel UD. SRI Redjeki Pasuruan). *Skripsi*. FE. UB.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP –FE,UI.
- Sitanggang, Ignatia R., dan Nachrowi D. (2006). Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Angkatan kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik di 30 Provinsi Pada 9 Sektor di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, (Volume 5; 103-133).
- Soeharto, Iman. (1995). *Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional*. Jakarta : Erlangga.
- Sondang P. Siagian. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi: Aksara, Jakarta.
- Sudarmin M., Nova S. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* - Volume 3, Nomor 1.
- Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CY.Afabeta.
- Sulaeman, Ardika. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika*, (Volume 13; 91-100).
- Susilowati. (2008). Analisis Faktor Risiko Ambang Pendengaran Pada Karyawan di Bagian PQ-1 PT. Tanjung Kreasiparquet Industri Temanggung. *Master thesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Suyono, Bambang, dan Hermawan H. (2013) Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Angkatan kerja pada Industri Kerajinan Kulit di Kabupaten Magetan. *Jurnal Ekomaks* (Volume 2).

- Teddy A., dan Arif P. (2014), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Angkatan kerja Industri Pengolahan Di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang Dan Kecamatan Gunungpati). *Jurnal Ekonomi* (Volume 3; 1-13).
- Tennisya F., Trisna I., Iwan S., (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Angkatan kerja Pemanenkelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Agribisnis dan Sosial Ekonomi Pertanian UNPAD*
- Todaro, Michael P dan Stephen C. Smith. (2003). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang Republik Indonesia. *Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 No 20 Tahun 2003*. Jakarta.
- Wiwik A. B. (2015) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Angkatan kerja Industri Kecildi Kota Makassar(Studi Kasus Industri Kecil Konveksi). *Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar*.