

**PENGARUH KETERAMPILAN, UPAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA
INDUSTRI BORDIR DI KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana**



**SARI DEWI
77932/2006**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

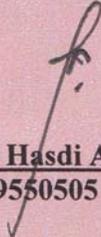
LEMBARAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH KETERAMPILAN, UPAH DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA INDUSTRI BORDIR
DI KOTA BUKITTINGGI**

Nama : SARI DEWI
BP/ NIM : 2006/ 77932
Keahlian : Perencanaan Pembangunan
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Fakultas : Ekonomi

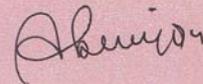
Padang, 5 Oktober 2010

Pembimbing I



Dr. H. Hasdi Aimon, M.Si
NIP.19550505 197903 1010

Pembimbing II



Dra. Armida S, M.Si
NIP. 19660206 199203 2001

Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan

Dr. Sri Ulfa Sentosa, M.S
NIP. 19610502198601 2001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

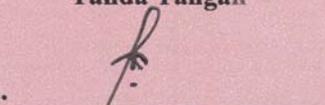
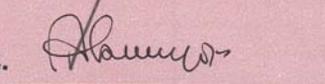
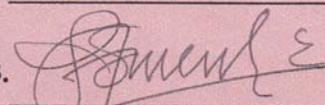
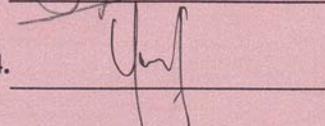
*Dinyatakan lulus setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Program Studi
Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH KETERAMPILAN, UPAH DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA INDUSTRI BORDIR
DI KOTA BUKITTINGGI**

NAMA : Sari Dewi
BP/NIM : 2006/77932
Keahlian : Perencanaan Pembangunan
Progam Studi : Ekonomi Pembangunan
Fakultas : Ekonomi

Padang, 5 Oktober 2010

Tim Penguji

No.Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. H. Hasdi Aimon, M.Si	1. 
2. Sekretaris	: Dra. Armida S, M.Si	2. 
3. Anggota	: Drs. Akhirmen, M.Si	3. 
4. Anggota	: Yeniwati, SE	4. 

ABSTRAK

Sari Dewi, 2006/77932 : Pengaruh Keterampilan, Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Bordir Di Kota Bukittinggi. Pembimbing I Dr.H.Hasdi Aimon M.Si, dan Pembimbing II Dra Armida .S M Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi (2) Pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi (4) Pengaruh keterampilan, upah dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi.

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif dan asosiatif, variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterampilan (X1) upah (X2) motivasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah produktivitas tenaga kerja (Y). Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat melalui hasil kuisioner penelitian responden, responden tersebut yaitu pekerja bordir di Kota Bukittinggi dengan teknik analisis populasi dan sample menggunakan teknik cluster random sampling melalui uji coba kuisioner sedangkan data sekunder didapat melalui BPS dan Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bukittinggi. Untuk teknik analisis data melalui analisis deskriptif dan analisis induktif yaitu menggunakan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri Bordir di Kota Bukittinggi dengan taraf (level Sig $0,035 < \alpha=0,05$) dengan tingkat pengaruh adalah 0,377 persen, (2) Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri Bordir di Kota Bukittinggi dengan taraf (level Sig $0,014 < \alpha=0,05$) dengan tingkat pengaruh 0,188 persen, (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri Bordir di Kota Bukittinggi dengan taraf (level Sig $0,030 < \alpha = 0.05$) dengan tingkat pengaruh $4,415E-6$ persen.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disarankan kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bukittinggi harus lebih memperhatikan industri kecil yang ada di Kota Bukittinggi dengan memberikan bantuan pengembangan usaha industri secara berkala dan membantu mempromosikan industri kecil. Bagi industri bordir supaya dapat bersaing di pasar global dan lebih mengutamakan peningkatan mutunya, serta ditunjang dengan peningkatan upah yang diberikan pada pekerja bordir supaya pekerja lebih termotivasi dengan baik dan agar tenaga tenaga kerja dapat dibekali dengan keahlian yang bisa diperoleh dari pembinaan, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja sehingga nanti diharapkan akan meningkatkan produktivitas yang bermutu. Bagi pekerja bordir supaya lebih terampil dalam memodifikasi motif bordir dan lebih terampil dalam membuat pola bordir sehingga dapat menghasilkan bordir yang rapi dan bagus serta berkualitas. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel-variabel di luar variabel yang telah penulis teliti.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan pada Allah SWT karena atas izin dan karunia-Nya skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kemudian salawat beriring salam tidak lupa penulis hadiahkan kepada arwah junjungan kita yakni Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah ke alam yang berilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Keterampilan, Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi”**. Penulisan skripsi ini bertujuan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penyelesaian penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan yang banyak dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Bapak Dr. H. Hasdi Aimon, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan-masukan kepada penulis demi kesempurnaan skripsi ini.

Seiring dengan selesainya penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Amar B, M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas-fasilitas dan izin dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, M.S, dan Bapak Drs. Akhirmen, M.Si selaku ketua dan sekretaris Program Studi Ekonomi Pembangunan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak ibu dosen penguji yang telah memberikan kritikan dan sarannya demi kesempurnaan skripsi ini. (1) Dr. H. Hasdi Aimon, M.Si (2) Dra. Armida S, M.Si (3) Drs. Akhirmen, M.Si (4) Yewiwati SE
4. Seluruh dosen, staf pengajar dan pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu penulis selama dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bukittinggi yang telah membantu penulis dalam pengambilan data.
6. Kedua orang tua penulis yang sangat penulis cintai dan hormati serta semua keluarga besar yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Rekan-rekan seperjuangan di Ekonomi Pembangunan angkatan 2006 yang telah memberikan dorongan moral kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyaknya kekurangan. Untuk itu penulis mengaharapkan kritik dan saran yang nantinya dapat menyempurnakan skripsi ini. Akhirnya dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu penulis, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2010

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	12
1. Konsep Produktivitas	12
2. Konsep Tenaga Kerja	15
3. Faktor yang mempengaruhi produktivitas	17
4. Konsep Keterampilan	21
5. Konsep Upah	23
6. Konsep Motivasi	26
B. Temuan Penelitian Sejenis	30
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	34

B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Uji Coba Kuisisioner	37
G. Definisi Operasional	41
H. Teknik Analisis Data	42

BAB IV TEMUAN PENELITI DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Peneliti	52
1. Gambaran Umum Kota Bukittinggi	52
B. Karakteristik Responden	53
C. Deskripsi Variabel Peneliti	56
D. Analisis induktif (Inferensial)	63
E. Pembahasan	72
1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bordir	72
2. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bordir.....	73
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bordir.....	74
4. Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bordir Di Kota Bukittinggi	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	76
B. Saran-saran	77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
Tabel 1. Jumlah Industri Bordir menurut Kecamatan di Kota Bukittinggi tahun 2008-2009	3
Tabel 2. Jumlah Tenaga Kerja dan Jumlah Produksi serta Produktivitas pada Industri bordir di Kota Bukittinggi tahun 2008-2009	5
Tabel 3. Jenis Produksi, Upah pekerja Bordir di Kota Bukittinggi	7
Tabel 4. Jumlah Populasi dan sampel	36
Tabel 5. Hasil Uji Validitas	39
Tabel 6. Hasil Uji Reability	40
Tabel 7. Kisi-kisi Kuisisioner	42
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Keterampilan Tenaga Kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi (X1)	57
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Tingkat Upah Tenaga Kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi (X2)	59
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Tenaga Kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi (X3)	61
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Produktivitas tenaga kerja industri bordir di Kota Bukittinggi (Y)	62
Tabel 15. Uji Multikoloniaritas	64
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, X3, dan Y	65
Tabel 17. Hasil uji heterokedastisitas	66
Tabel 18. Nilai Dugaan Koefisien Regresi Linear Berganda Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	67
Tabel 19. Nilai Penduga Koefisien Regresi	68
Tabel 20. Analisis of Varians	70
Tabel 21. Hasil Analisis Koefisien Determinan	71

DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
Gambar 1 Kerangka Konseptual	32

DAFTAR LAMPIRAN

	<i>Halaman</i>
Kuisisioner	
Tabulasi uji coba kuisisioner	79
Hasil uji Validitas dan Realibilitas	80
Tabulasi input data Penelitian	92
Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda.....	94
Hasil Uji Heterokedastisitas	99
Hasil Uji Normalitas	100
Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Keterampilan (X1)	102
Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Upah (X2).....	103
Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X3).....	104
Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Produktivitas (Y).....	105
Tabel F	106
Tabel T	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan pembangunan bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk merealisasikan hal ini, pemerintah berupaya mempercepat dan meningkatkan pembangunan ekonomi. Ini dimaksudkan untuk menciptakan, serta mendorong lahirnya lapangan pekerjaan baru. Indonesia merupakan Negara yang sedang berkembang. Salah satunya adalah pembangunan di bidang industri. Saat ini pembangunan industri diarahkan pada usaha untuk memperluas kesempatan kerja atau membuka lapangan pekerjaan dan meningkatkan produksi untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri, sehingga dapat mengurangi ketergantungan pada impor serta meningkatkan ekspor hasil produksi. Pembangunan industri bertujuan untuk memperluas dan meratakan kesempatan untuk berusaha, menunjang pembangunan daerah dengan memanfaatkan sumber daya alam yang ada dan sumber daya manusia.

Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, bahan setengah jadi, barang jadi menjadi barang yang bernilai tinggi dan layak jual. Salah satu bentuk industri yang mengikut sertakan semua lapisan masyarakat adalah industri kecil. Usaha industri kecil mengemban peran strategis dalam pembangunan, karena itu keberhasilan pembangunan nasional secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan kondisi Sumatera Barat yang kaya akan sumber daya alam, khususnya Kota Bukittinggi yang mana berdasarkan pengamatan peneliti, kota ini merupakan sebuah kota dengan mobilitas penduduk yang cukup tinggi. Ada beberapa faktor pendukung tingginya arus kunjungan ke Bukittinggi. Disamping keberadaan Bukittinggi sebagai kota bersejarah dan lokasinya yang berada di jalur strategis, yaitu dipersimpangan jalan menuju tiga kota besar di Pulau Sumatera ; Padang, Medan dan Pekanbaru menjadikan Bukittinggi sebagai kota yang ramai di kunjungi, tidak saja untuk tujuan wisata, tetapi juga untuk kegiatan di sektor perdagangan. Dengan mobilitas penduduk yang tinggi mendorong lahirnya berbagai kegiatan usaha di kota ini, seperti usaha di bidang akomodasi, transportasi, kuliner, kerajinan, serta perdagangan dan industri.

Diantara sekian banyak sektor usaha yang berkembang di kota Bukittinggi, *home industri* atau industri rumahan seperti kerajinan, bordir, sulaman merupakan sektor andalan di bidang pariwisata maupun sub sektor perdagangan. Di katakan demikian, karena industri ini dapat membantu pergerakan perekonomian, serta menunjang pembangunan daerah. Di Kota Bukittinggi terdapat banyak industri yang tersebar di beberapa daerah yang memiliki bidang usaha yang berbeda, salah satunya industri Bordir.

Bordir merupakan kerajinan rakyat yang memerlukan ketekunan dan ketelatenan dalam pengerjaannya. Kerajinan ini telah tumbuh di beberapa daerah dengan motif dan rancangan khas daerah masing-masing. Awalnya kerajinan ini berkembang untuk memenuhi kebutuhan pakaian kebaya

wanita yang merupakan pakaian nasional Indonesia, tetapi adanya perkembangan dan penggunaan yang semakin meluas kerajinan ini menjadi bagian dari ciri khas motif pakaian untuk sholat seperti mukena, baju koko, dan selendang.

Keterampilan membordir di Bukittinggi merupakan salah satu khasanah kekayaan pengetahuan dalam masyarakat yang diturunkan secara berkesinambungan antar generasi, khususnya kaum wanita atau perempuan muda dalam mengisi kekosongan waktu setelah selesai pendidikan di madrasah. Dengan semakin majunya zaman dan kebutuhan akan kain bordir semakin meningkat maka muncullah industri yang mengelola dan memproduksi kain bordir secara khusus. Dari hasil observasi awal yang dilakukan penulis dapat diperoleh informasi bahwa perkembangan industri bordir dari tahun ke tahun terdapat peningkatan yang mana bisa dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 1. Jumlah Industri Bordir Menurut Kecamatan di Kota Bukittinggi Tahun 2008-2009

Jumlah Industri Bordir menurut kecamatan	Tahun (unit)		Pertumbuhan per tahun (%)
	2008	2009	
Kecamatan Guguak Panjang	90	98	8.8
Kecamatan Mandiangin Koto Selayan	108	122	13
Kecamatan Aur Birugo Tigo Baleh	51	62	21.5

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bukittinggi

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah industri bordir pada tiap kecamatan yang ada di Kota Bukittinggi berfluktuasi, dimana peningkatan terbesar terjadi pada kecamatan Aur Birugo Tigo Baleh yang mana pertambahan industrinya sebanyak 11 unit industri dengan laju pertumbuhan sebesar 21,5%, sedangkan laju pertumbuhan terendah terjadi pada kecamatan Guguak Panjang sebesar 8,8% dengan pertambahan industri sebesar 8 unit industri. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh motivasi pekerja industri Bordir.

Pada hakikatnya tenaga kerja merupakan potensi untuk pengembangan sebuah industri. Untuk memulai sebuah kegiatan di suatu industri, maka memerlukan tenaga kerja. Peran tenaga kerja sangat menentukan, dalam hal ini tenaga kerja yang dipilih tentu saja tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan serta memenuhi kriteria yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Tenaga yang terampil di bidang ini yaitu tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam hal membuat gambar dasar (pola), tenaga lukis, serta memiliki keterampilan menjahit bordir. Dari sekian banyak industri, penyerapan tenaga kerja juga dilakukan pada industri bordir. Berikut ini tabel produktivitas tenaga kerja dalam industri bordir di Kota Bukittinggi.

Tabel 2. Jumlah Tenaga Kerja dan Jumlah Produksi Serta Produktivitas Pada Industri Bordir di Kota Bukittinggi Tahun 2008-2009

Jumlah Industri Bordir menurut kecamatan	Tenaga kerja per orang		Laju pertumbuhan (%)	Jumlah Produksi per tahun (000)		Laju pertumbuhan (%)	Produktivitas (Tahun)		Laju pertumbuhan (%)
	2008	2009		2008	2009		2008	2009	
Kecamatan Guguk Panjang	613	786	28,2	14.738.119	16.886.002	14,5	24.042,61	21.483,46	-10,6
Kecamatan Mandiangin Koto Selayan	693	830	19,7	21.947.213	24.242.530	10,45	31.669,86	29.207,87	-7,77
Kecamatan Aur Birugo Tigo Baleh	243	329	35,3	6.758.064	8.907.373	31,8	27.810,96	27.074,08	-2,64

Sumber ; Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bukittinggi

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa produksi dari tahun 2008-2009 meningkat, begitu juga dengan peningkatan tenaga kerja. Akan tetapi peningkatan akan produksi dan tenaga kerja tersebut tidak membuat produktivitas tenaga kerja meningkat. Hal ini membenarkan teori Idris (2007:67) yang menyatakan bahwa ” perbedaan produktivitas pekerja yang relatif tinggi juga masih dijumpai pada propinsi-propinsi yang sarat dengan berbagai kegiatan ekonomi yang menggunakan alat-alat mekanis dan otomatis. Sebaliknya produktivitas pekerja yang relatif rendah ditemui di propinsi-propinsi dengan kegiatan ekonomi yang masih memanfaatkan padat karya. Peningkatan jumlah produksi tertinggi terdapat di Kecamatan Aur Birugo Tigo Baleh dengan laju pertumbuhannya sebesar 31,8% begitu pula dengan peningkatan tenaga kerja 35,3% sedangkan produktivitasnya -2,64%, artinya di Kecamatan Aur Birugo Tigo Baleh lebih banyak

menggunakan tenaga kerja daripada mesin atau teknologi. Produksi terendah terdapat pada Kecamatan Mandiangin Koto Selayan dengan laju pertumbuhan 10,45% sedangkan pertumbuhan tenaga kerjanya 19,7% sehingga produktivitasnya -7,77%. Penurunan produktivitas tenaga kerja berhubungan dengan keterampilan tenaga kerja tersebut, jumlah tenaga kerja yang meningkat dapat meningkatkan jumlah produksi dan juga produktivitas apabila, tenaga kerja tersebut memiliki keterampilan dan keahlian yang bagus di Industri Bordir tersebut.

Pada dasarnya persoalan industri bordir menentukan akan kuantitas dan kualitas sebuah produksi, selain dari itu dalam memenuhi kebutuhan konsumen sebuah industri harus meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas dan tenaga kerja sangat mempengaruhi hasil barang atau jasa. Dalam peningkatan mutu tenaga kerja dengan memperoleh hasil yang baik, jumlah barang yang dihasilkan relatif lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat, sehingga jumlah biaya yang dikeluarkan lebih efisien.

Dalam pembangunan yang berintikan industrialisasi maka pekerja sektor formal dan upah menjadi sangat penting. Salah satu kebijakan dari sebuah industri bahwa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan memberikan upah sedangkan upah sebagai alat motivasi oleh para pekerja. Selain itu keterampilan juga berpengaruh terhadap produksi bordir, semakin bagus keterampilan seorang pekerja maka akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut sedangkan upah yang di dapatinya akan memuaskan para pekerja sehingga lebih termotivasi dalam

berkarya. Berikut ini tabel jenis produk dan upah yang diterima oleh pekerja pada industri bordir

Tabel 3. Jenis produksi, upah pekerja pada industri bordir di Kota Bukittinggi.

Jenis produk	Upah pekerja		Keterangan
	Sulaman biasa	Sulaman bordir	
Kerudung	Rp 4.000	Rp 9.000	Tergantung motif dan lama pengerjaannya
Mukenah			
a. Mukenah bagian atasan	Rp 30.000	Rp 50.000	
b. Mukenah bagian atas bawah	Rp 50.000	Rp 75.000	
Baju kebaya	Rp 80.000	Rp 150.000	

Sumber : hasil survey 2010

Dari Tabel 3 diatas dapat di lihat bahwa berbagai jenis produk yang di hasilkan pada industri bordir dimana tiap-tiap produk memiliki kualitas keterampilan yang berbeda. Dalam hal ini upah pekerja tiap-tiap jenis produk sangat berbeda satu sama lain. Upah tenaga kerja yang memproduksi kerudung pada sulaman biasa dihargai Rp 4.000 berbeda dengan tenaga kerja yang memproduksi kerudung sulaman bordir dihargai Rp 9.000, sedangkan untuk tenaga kerja yang memproduksi mukenah berbeda-beda upahnya kalau mukenah untuk bagian atasan saja para pekerja di beri upah Rp 30.000 untuk sulaman biasa dan Rp 50.000 sedangkan untuk sulaman bordir mukenah yang bagian atas-bawah upahnya dihargai Rp 50.000 untuk sulaman biasa dan Rp 75.000 untuk sulaman bordir. Hal ini tergantung motif dan lamanya pengerjaan.

Pada umumnya peningkatan upah bertujuan meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja. Pada waktu sekarang di bidang usaha perindustrian, telah benar benar mengkaitkan perihal pengupahan tersebut dengan produktivitas kerja, dengan kemampuan pekerja itu menghasilkan produk-produk, dengan kata lain semakin banyak pekerja itu berproduksi atau berprestasi, semakin besar pula upah yang bakal diterimanya.

Maju mundurnya suatu industri seperti kita ketahui sangat ditentukan dengan adanya kemampuan untuk memadukan komponen produktivitas tenaga kerja. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya serta didorong dengan kedisiplinan dan prestasi yang dimiliki. Semakin termotivasi dalam bekerja serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Untuk itu pemerintah mengupayakan peningkatan efisiensi dan produktivitas di sektor industri kecil, secara sadar diakui bahwa kondisi industri kecil masih berada

pada posisi yang lemah dan serba terbatas. Kemampuan sumber daya manusia belum memadai terutama dalam keterampilan.

Namun demikian, produktivitas tenaga kerja pada tiap industri bordir tentu saja berbeda. Ada banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya dari segi keterampilan, upah, motivasi kerja. Maka penulis akan meneliti mengenai, ”**PENGARUH KETERAMPILAN, UPAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI BORDIR DI KOTA BUKITTINGGI** “.

B. Perumusan Masalah

Industri kerajinan bordir merupakan penghasil komoditi disektor perdagangan yang mempunyai peluang untuk dikembangkan, namun untuk kelangsungan usaha produksi perlu diperhatikan sejauhmana produktivitas industri bordir ini dapat berkembang jika dilihat dari segi keterampilan, upah dan motivasi kerja tenaga kerja. Berdasarkan hal ini, permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Sejauh mana keterampilan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi?
2. Sejauh mana upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi?
3. Sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi?

4. Sejauh mana keterampilan, upah dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan di atas maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Pengaruh keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi?
2. Pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi?
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi?
4. Pengaruh keterampilan, upah dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja Industri Bordir di Kota Bukittinggi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat berguna sebagai :

1. Bagi penulis merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program strata satu pada jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Bagi pihak pengusaha industri, dapat menjadikan bahan pertimbangan guna membuka diri dalam menerima berbagai perubahan baru agar

produksi yang dicapai dalam kualitas dan kuantitas yang menguntungkan.

3. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan diharapkan sebagai dasar pertimbangan untuk menyusun kebijaksanaan terhadap perkembangan industri kecil.
4. Bagi penulis selanjutnya sebagai acuan dan referensi dalam menyusun kajian teoritis dan bahan dasar dalam memperoleh pengetahuan teoritis maupun praktis dari usaha ini.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Konsep Produktivitas

Produktivitas sebagai suatu konsep pertama kali ditemukan oleh David Ricardo yang bersama Adam Smith merupakan tokoh dari ekonomi klasik, sekitar tahun 1810. Elemen utama konsep produktivitas adalah output dan input. Inti konsep tersebut adalah bagaimana output akan berubah apabila input berubah. Jadi filosofi produktivitas adalah sikap yang dilakukan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental dan cara pandang tentang hari esok apakah bersikap pesimis dan cenderung melihat kesulitan dan setiap peluang yang tersedia ataukah optimis yang cenderung melihat peluang dalam setiap kesulitan.

Dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (*input*). Pada umumnya rasio itu berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara output dengan beberapa input seperti, biaya tenaga kerja dan bahan baku. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Winardi, 1982 bahwa produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu.

Pengertian lain dari produktivitas tenaga kerja dikemukakan oleh Simajuntak (1985) yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas adalah perbandingan jumlah produksi, dalam hal ini produk domestik bruto (PDB) atau Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan sumber daya manusia yang digunakan, yaitu tenaga kerja.

Produktivitas bukanlah ukuran dari produksi, produktivitas adalah ukuran dari seberapa jauh kita menggunakan sumber daya dalam hal mencapai hasil yang diinginkan dan merupakan rasio antara berapa keluar (*output*) yang dihasilkan dengan berapa masukan (*input*) sebagai upaya menghasilkan keluaran. Oleh karena bentuk rasio, produktivitas merupakan bilangan berdimensi dua, yaitu output dan input. Secara sistematis dapat ditulis, J.Ravianto (1986:17)

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Definisi diatas memungkinkan kita buat membuat perhitungan dan analisis terbatas tentang kegiatan tertentu dari segi tujuan operasional. Dengan pandangan ini maka produktivitas tak dapat dilepaskan dari konfigurasi input-output. Demikian juga penafsiran dari segi ekonomi memberikan tambahan dimensi terhadap konsep tersebut. Para ekonom telah mendukung pandangan tradisional dimana produktivitas adalah keluaran per-ongkos buruh (*input*). Biasanya dinyatakan sebagai:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Biaya tenaga kerja}}$$

Yang dimaksud dengan output disini adalah hasil bermanfaat bagi manusia. Output ini merupakan hasil, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk:

- a. Hasil fisik : misalnya jumlah produksi, penjualan, hasil panen, tenaga listrik atau tenaga mekanis dan sebagaimana yang diperlihatkan dengan satuan fisiknya seperti : ton, kg, helai, kwh dan sebagainya.
- b. Nilai hasil : misalnya nilai dari produksi, penjualan, panen, dan lainnya yang dinyatakan dalam satuan nilai uang seperti : Rp, \$ dan sebagainya.

Demikian pula halnya dengan input yang merupakan sumber daya yang dikorbankan guna memperoleh output (keluaran) yang diharapkan, dapat pula dinyatakan dalam bentuk fisik maupun nilai.

Menurut Tohardi (2002:453) mengemukakan bahwa yang mempengaruhi produktivitas mikro (individu) antara lain adalah pendidikan, pelatihan, disiplin, keterampilan, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi.

Dari definisi yang jelaskan diatas terlihat bahwa dalam pengertian produktivitas terkandung :

- a. Adanya kumpulan suatu hasil-hasil yang merupakan hal penting sebab menunjukkan keefektifan dalam mencapai tujuan dari aktivitas produksi.

- b. Menunjukkan pemakaian sumber daya (masukan). Konsep yang terkandung adalah menspesifikasikan jumlah, tipe dari sumber daya yang diperlukan. Hal ini menunjukkan keefektifan dari pencapaian tujuan (hasil) dengan pemakaian sumber daya minimal.

Jadi bila seorang pekerja mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat, maka pekerja tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik atau tinggi. Dalam hal ini produktivitas ditingkatkan secara individu maupun kelompok.

Perbedaan persepsi tentang pengertian produktivitas diatas maka untuk mengurangi kesalah pahaman tentang teori produktivitas maka yang dimaksud produktivitas dalam penelitian ini adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) mencakup kuantitas , kualitas dalam jangka waktu tertentu.

2. Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang harus diperhatikan karena merupakan pelaku utama dari kegiatan produksi. Kemudian mempunyai sifat yang sangat berbeda dengan input lainnya yaitu mempunyai rasa kemanusiaan.

Menurut Suherman (1996:57) dalam ilmu ekonomi yang dimaksud dengan tenaga kerja bukanlah semata-mata kekuatan manusia untuk mencangkul, menggergaji, bertukang dan segala kegiatan fisik lainnya. Yang

dimaksud disini memang bukan sekadar *labor* atau tenaga kerja tetapi lebih luas lagi yaitu *human resources* (sumber daya manusia). Didalam istilah *human resources* tercakup tidak hanya tenaga fisik atau tenaga jasmani manusia tetapi juga kemampuan non fisiknya, tidak saja tenaga kerja terdidik tapi juga tenaga kerja tak terdidik.

Jadi dapat ditekankan disini, tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan atau penduduk yang telah memasuki usia kerja. Dapat dikatakan juga bahwa tenaga kerja adalah orang yang dapat digunakan atau terlibat dalam proses produksi baik menggunakan tenaga kerja jasmani maupun pemikirannya.

Menurut Dewi (dalam Hermanto 2003:15) tenaga kerja manusia dibedakan atas tenaga kerja pria, wanita, dan anak-anak. Sehubungan dengan terdapatnya jenis tenaga kerja yang digunakan, maka dalam analisa ketenagakerjaan dan juga untuk memudahkan perbandingan tenaga kerja diperlukan adanya standarisasi satuan tenaga kerja.

Menurut Sudarso (1991:5) tenaga kerja adalah manusia yang dapat digunakan dalam proses produksi. Pengertian tenaga kerja ini meliputi keadaan fisik jasmani, kemampuan untuk berfikir yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Jadi tenaga kerja dapat dibedakan atas tenaga kerja yang tidak mempunyai pendidikan sehingga daya kerjanya berasal dari tenaga jasmaninya, tenaga kerja yang telah mendapatkan latihan yang khusus dibidangnya dan tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan pengajaran

dalam lingkungan formal atau sudah tinggi pendidikan sehingga memiliki keahlian tertentu.

Manusia merupakan tenaga kerja sebagai faktor produksi utama. Tersedia atau tidaknya tenaga kerja dapat mempengaruhi perkembangan suatu unit usaha. Dengan jumlah tenaga kerja yang mendukung baik dari segi jumlah dan mutu. Jadi makin tinggi jumlah dan mutu tenaga kerja maka makin tinggi pula jumlah produk yang dihasilkan.

3. Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan produksi. Jika produktivitas tenaga kerja tinggi maka dapat memperoleh keuntungan yang tinggi pula.

Menurut William (2000:10) produktivitas bisa ditingkatkan secara individu maupun secara kelompok. Dimana ada dua faktor utama yang mempengaruhi tingkat produktivitas yaitu :

1. Kemampuan, yaitu kelebihan yang dimiliki oleh pekerja dengan bakat, latihan, pendidikan dan memiliki latar belakang keahlian sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja.
2. Sikap, yaitu dalam hal ini sikap karyawan karyawan yang mempunyai pengaruh pada perusahaan.

3.

Menurut Simajuntak (1998:52) produktivitas dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung
3. Suprasarana

Berdasarkan pendapat ahli tersebut bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor pendidikan tenaga kerja dan tingkat keterampilan. Apabila pendidikan tenaga kerja tinggi maka produktivitas akan tinggi dan apabila tingkat keterampilan tinggi maka produktivitas akan tinggi. Karena produktivitas tenaga kerja adalah hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan produksi. Maka sangat dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang tinggi.

Secara terperinci J.Ravianto (1986:18) menyatakan 13 faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja :

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan adalah merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan kerja dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja. Pada dasarnya pendidikan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh dengan cepat dalam bentuk tambahan hasil kerja sehingga pendidikan dan latihan menimbulkan produktivitas kerja.

b. Keterampilan

Sejauhmana seseorang dapat mencapai hasil yang meningkatkan seseorang dalam bekerja tergantung dari kecakapan dan kemampuannya karena setiap pekerjaan menuntut pengertian,

kecakapan dan keterampilan tertentu agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

c. Disiplin

Merupakan kesadaran diri untuk menaati nilai norma aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja.

d. Sikap dan etika kerja

Sikap merupakan gambaran dari tingkah laku seseorang dalam menghubungkan suatu gejala yang terjadi dalam lingkungan kerja. Etika kerja adalah norma-norma yang mengatur tingkah laku seseorang dalam hubungan kerja. Sikap dan etika dapat dilihat dari cara kerja, kelakuan, serta keberhasilan dalam melakukan tugas.

e. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan tugas yang datang dari diri sendiri dan dari luar diri sehingga dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik dan penuh semangat.

f. Gizi dan kesehatan

Tanpa adanya keseimbangan antara kalori yang masuk dengan yang keluar, akan mempengaruhi cara kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas. Kesehatan yang buruk akan menurunkan produktivitas.

g. Tingkat penghasilan

Untuk bekerja lebih giat dan produktif ternyata penghasilan merupakan salah satu pendorong bagi seseorang dalam bekerja yang mana penghasilan seseorang terkait dengan pemenuhan kebutuhan pekerja, seperti makan, pakaian, perumahan dan kesehatan yang mempengaruhi produktivitas kerjanya.

h. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dan iklim kerja akan mempengaruhi produktivitas karena lingkungan yang nyaman seseorang akan bersemangat dalam bekerja. Dengan begitu dapat melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan.

i. Teknologi

Dengan adanya teknologi yang canggih pekerjaan akan lebih mudah dari sebelumnya sehingga peningkatan produksi dapat dicapai.

j. Sarana produksi

Faktor produksi yang memandai akan mempermudah seseorang dalam bekerja dan meningkatkan produksi.

k. Manajemen

Manajemen yang lebih baik akan dapat meningkatkan produksi. Dengan begitu dapat meningkatkan produktivitas.

l. Pengalaman

Pengalaman merupakan pembelajaran secara terus menerus yang dapat meningkatkan cara kerja.

m. Kesempatan berprestasi

Menurut Saksono dalam Aini (2008:22) bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1). Keterampilan

Keterampilan atau kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar didapat hasil yang sangat diharapkan.

2). Kesediaan pekerja

Kesediaan pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh semangat sehingga dapat menimbulkan produksi dan meningkatkan produktivitas.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya sikap kerja, keterampilan, tingkat pendidikan, hubungan pekerjaan manajemen, pengalaman, lingkungan kerja kesempatan berprestasi, tingkat penghasilan dan teknologi serta sarana produksi. Jadi kemampuan dan sikap pekerja dapat mempengaruhi produktivitas dan berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri seperti pendidikan, keterampilan, dan motivasi.

4. Konsep Keterampilan

Dalam upaya memenuhi kebutuhan yang sedemikian luas, kita dituntut untuk membuat sarana dan prasarana kehidupan. Untuk itu perlu di latih supaya keterampilan atau keahlian dapat memberikan manfaat dalam

memenuhi kebutuhan baik kebutuhan jasmani dan kenutuhan rohani. Maka manusia dituntut untuk mempunyai keterampilan yang berupa kemampuan fisik maupun kemampuan mental.

Keterampilan menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah kecakapan, kemampuan, kecekatan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Keterampilan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Keterampilan ini akan diperoleh melalui pendidikan khusus seperti kursus keterampilan.

Menurut Hasanuddin (1986:52) menyatakan bahwa dengan adanya keterampilan, pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki seseorang akan memudahkan orang itu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Makin tinggi keterampilan yang dimiliki seseorang, maka makin mudah dan besar kesempatan untuk memproduksi secara lebih baik dan lebih besar pula sehingga produktivitas produksi dapat ditingkatkan.

Keterampilan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah keterampilan yang dimulai dari pembuatan motif bordir, sampai kepada pembordiran bahan menjadi suatu barang yang bagus, rapi dan dalam waktu yang cepat. Dengan kepandaian dan kecepatan kerja dapat meningkatkan produksi sehingga secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas. Keterampilan atau kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar dapat memperoleh hasil yang diharapkan dan memacu peningkatan akan produktivitas.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan dalam penelitian ini mencakupi bagaimana kemampuan, kecakapan serta kecekatan dalam mengerjakan bordir. Keterampilan mempengaruhi hasil kerja seseorang, bila keterampilannya tinggi maka produktivitas juga tinggi dan sebaliknya jika keterampilannya rendah maka produktivitasnya juga rendah.

5. Konsep Upah

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa kerja yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa perusahaan. Dengan demikian pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai system dan kondisi pengupahan disetiap perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Badante dan Jacson (2002:152) mengemukakan ada hubungan kenaikan upah dengan produktivitas tenaga kerja akan menaikkan tingkat gaji/ upah pada umumnya, akan tetapi kita harus akui bahwa pertumbuhan produktivitas kerja sangat berbeda dari 1 perusahaan dengan perusahaan lain.

Upah menurut *PP No.8 tahun 1981* menentukan defenisi sebagai berikut:

Upah adalah :

“ Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarga “.

Pada dasarnya upah merupakan sumber utama penghasilan seseorang, kemajuan tingkat upah dapat dinilai dari kemajuan atas hidup seseorang. Tingkat upah yang lebih baik, selain dapat menjadi standar nilai kemanusiaan juga untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dalam membahas masalah upah, perlu dibedakan atas upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja dari pengusaha sebagai pembayaran terhadap tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari segi kemampuan upah tersebut membeli barang dan jasa yang dibutuhkan guna memenuhi kebutuhan para pekerja (Sukirno,1995:350).

Pengeluaran upah untuk tenaga kerja merupakan imbalan atas jasa-jasa yang telah dikorbankan oleh para pekerja untuk pihak lain meliputi upah atau gaji, upah lembur, hadiah, bonus dan sejenisnya, iuran dana pension, tunjangan social, tunjangan kecelakaan dan lainnya (BPS, 1999)

Berbicara mengenai upah, system pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu : (Simanjuntak PJ, 1985 : 110)

1. Mencerminkan kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan inisiatif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk mendapatkan keuntungan maksimal dari hasil kerja yang diberikan oleh karyawannya. Sebaliknya, setiap karyawan yang ingin memperoleh upah lainnya sebesar-besarnya sebagai imbalan tenaga kerja yang disumbangkannya. Upah tersebut harus dapat merangsang para karyawan untuk mau bekerja atau meyumbangkan pikiran dengan baik. Sistem upah dapat dikelompokkan dalam tiga golongan yaitu :

Sistem upah dapat dikelompokkan dalam tiga golongan yaitu :

1). Sistem upah menurut waktu

Sistem upah dimana besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari / minggu.

2). Sistem upah menurut satuan hasil

Sistem upah menurut satuan hasil ini, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Misal upah pemetik daun teh dihitung per kilo.

3). Sistem upah borongan

Menurut sistem ini pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah dan lain-lain.

Tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan kenaikan biaya produksi, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit produk yang dihasilkan. Apabila harga per unit produk yang dijual ke konsumen naik, reaksi yang biasanya timbul adalah mengurangi pembelian atau bahkan tidak lagi membeli produk tersebut. Kondisi ini memaksa produsen untuk mengurangi jumlah produk yang dihasilkan, yang selanjutnya juga dapat mengurangi akibat perubahan skala produksi disebut efek skala produksi (*scale effect*).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa upah dapat dipandang sebagai imbalan/ balas jasa kepada para pekerja terhadap output produksi yang telah dihasilkan yang dapat merangsang produktivitas kerja karyawan.

6. Konsep Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "Movere" yang berarti bergerak atau menggerakkan. Apabila dinyatakan secara sederhana, sebuah motivasi merupakan suatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara kebutuhan yang belum terpenuhi.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan dan harapan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku. Motivasi akan menguatkan ambisi, meningkatkan inisiatif dan akan membantu dalam mengarahkan energi kita untuk mencapai apa yang kita inginkan. Dengan

motivasi yang benar kita akan semakin mendekati keinginan kita. Motivasilah yang akan membuat dirinya melangkah maju dan mengambil langkah selanjutnya untuk merealisasikan apa yang diinginkannya.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Winardi (2004:6) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut:

” Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan”

Lebih lanjut pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (2000:142) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang agar bekerja dengan tingkat upah yang tinggi untuk memenuhi kebutuhannya dan keinginannya.

Pendapat diatas menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan untuk memberikan yang terbaik pada dirinya dalam mencapai tujuan yang diinginkannya, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi- persepsi orang atau kelompok.

Motivasi yang dimiliki seseorang karyawan dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan produktif sesuai dengan yang dijelaskan oleh Rivai (2004:456) pada dasarnya motivasi dapat memacu pekerja untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Sastrohadiwiryono (2002:274) juga menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, jika motivasi tinggi maka produktivitas tinggi atau sebaliknya namun hal tersebut tak selalu mutlak diterima karena ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Motivasi merupakan sebuah konsep yang luas (*diffuse*), dan seringkali dikaitkan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi energi dan arah aktivitas manusia, misalnya minat (*interest*), kebutuhan (*need*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan insentif.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan suatu sikap manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dengan dorongan, harapan, serta insentif dalam mengerjakan sesuatu.

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya membuat orang senang mengerjakannya. Orangpun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya yang betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat akan tinggi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:275) mengungkapkan hubungan antara motivasi dan produktivitas sebagai berikut :

1. Produktivitas sekitar 90% tergantung kepada kinerja tenaga kerja dan 10% tergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
2. Kinerja tenaga kerja itu untuk 80%-90% tergantung kepada motivasi bekerja dan yang 10%-20% tergantung kepada kemampuannya.
3. Motivasi tenaga kerja untuk 50% tergantung kepada kondisi social sedangkan 40% tergantung kepada kebutuhannya dan 10% tergantung kepada kondisi fisik.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki tenaga kerja dapat menimbulkan tenaga kerja untuk bekerja lebih tekun, lebih produktif, dan memiliki kemauan yang keras dalam bekerja.

B. Temuan Penelitian Sejenis

Penemuan yang sejenis diperlukan untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan penulis. Agar dapat diketahui dan melihat penelitian yang akan dilakukan memberikan pengaruh dan dukungan pada penelitian sebelumnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Riva Rahmi Charina (2009:59), yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi produksi industri bordir di Kecamatan IV Angkek Candung Kabupaten Agam, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara bahan baku dengan produksi industri bordir. Terdapat pengaruh yang berarti antara tenaga kerja dengan produksi industri bordir. Terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan dengan produksi industri bordir.

Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara modal, bahan baku, tenaga kerja, dan keterampilan terhadap produksi Bordir di Kecamatan IV Angkek Candung Kecamatan Agam. Dimana koefisien determinasi sebesar 0,636 artinya 63,6 persen Industri Bordir di sumbangkan oleh modal, bahan baku, tenaga kerja, dan keterampilan. Sementara sisanya sebesar 36,4 persen disumbangkan oleh faktor lain.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tentang pengaruh variabel keterampilan, upah, dan motivasi terhadap produktivitas industri bordir di Kota Bukittinggi. Secara teknis analisisnya sama yang membedakan adalah tempat penelitian, waktu penelitian, serta populasi dan sampel.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjabaran diatas maka penulisan dapat menemukan sebuah kerangka pemikiran. Dimana produktivitas tenaga kerja yang tinggi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Produktivitas menunjukkan pencapaian target seorang pekerja. Semakin tingginya produktivitas pekerja maka perusahaan bisa memperoleh keuntungan yang tinggi pula.

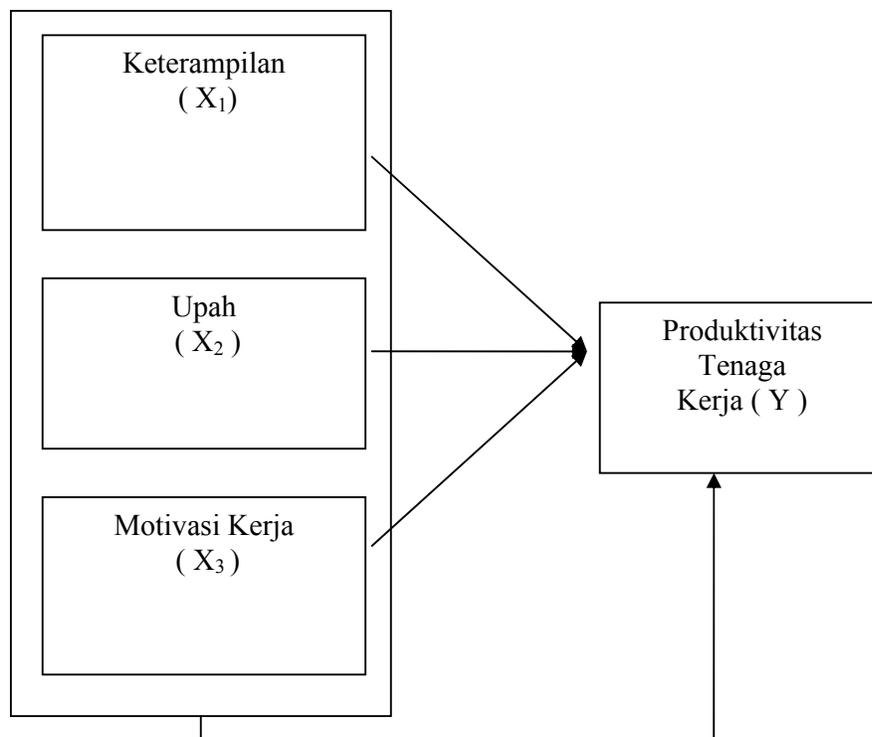
Dalam meningkatkan produktivitas pekerja dibutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki keterampilan yang bagus serta upah yang layak bagi para kerja sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik. Suatu keterampilan khusus yang dimiliki oleh seorang pekerja yang dapat dipergunakan sebagai kelebihan khusus dalam kegiatan produksi. Jika tingkat keterampilan yang digunakan tinggi maka akan meningkatkan produksi industri bordir.

Produktivitas tenaga kerja pada industri bordir juga dipengaruhi oleh upah yang diterima para pekerja. Semakin besar tingkat upah yang diterima oleh pekerja menjadikan pekerja lebih produktif, karena upah yang mereka

terima dapat memenuhi kebutuhannya secara layak. Selain keterampilan dan upah produktivitas juga dipengaruhi oleh motivasi, dimana motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja dapat menimbulkan ketekunan dalam bekerja dan lebih produktif sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

Jadi dapat diketahui bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh keterampilan, upah, dan motivasi kerja. Maka dalam penelitian ini keterampilan (X_1), upah (X_2), dan motivasi kerja (X_3) merupakan variabel bebas, sedangkan produktivitas (Y) merupakan variabel terikat, untuk lebih jelasnya uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1 .Kerangka Konseptual



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keterampilan terhadap produktivitas kerja pada industri bordir di Kota Bukittinggi.

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja pada industri bordir di Kota Bukittinggi.

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada industri bordir di Kota Bukittinggi.

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_3 \neq 0$$

4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama antara tingkat keterampilan, upah, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada industri bordir di Kota Bukittinggi.

$$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3$$

$$H_a = \text{salah satu koefisien regresi} \neq 0$$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka penulis dapat mengemukakan beberapa simpulan antara lain:

1. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri Bordir di Kota Bukittinggi dengan taraf (level Sig $0,021 < \alpha=0,05$). Semakin meningkat keterampilan pekerja bordir maka produktivitas tenaga kerja cenderung meningkat. Tingkat pengaruh kedua variabel ini adalah 0,197.
2. Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri Bordir di Kota Bukittinggi dengan taraf (level Sig $0,018 < \alpha=0,05$). Semakin tinggi upah pekerja bordir maka produktivitas tenaga kerja cenderung meningkat. Tingkat pengaruh kedua variabel ini adalah 0,128.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri Bordir di Kota Bukittinggi dengan taraf (level Sig $0,001 < \alpha = 0,05$). semakin tinggi motivasi pekerja bordir maka produktivitas tenaga kerja cenderung meningkat. Tingkat pengaruh kedua variabel ini adalah 0,0000063622
4. Secara bersama-sama besarnya pengaruh antara Keterampilan, upah dan motivasi terhadap produktivitas sebesar 0,380 atau 38%.

Sedangkan sisanya sebesar (100% - 38%) 62% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan hasil uraian yang telah dikemukakan diatas maka saran yang dapat diberikan peneliti pada pemerintah Kota Bukittinggi dan Pekerja industri bordir di Kota Bukittinggi agar:

1. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bukittinggi harus lebih memperhatikan industri kecil yang ada di Kota Bukittinggi dengan memberikan bantuan pengembangan usaha industri secara berkala dan membantu mempromosikan industri kecil tersebut.
2. Bagi industri bordir supaya dapat bersaing di pasar global dan lebih mengutamakan peningkatan mutunya. Selain itu jenis kualitas sumber daya manusianya juga perlu diperhatikan serta ditunjang dengan peningkatan upah yang diberikan kepada pekerja bordir supaya pekerja lebih termotivasi dengan baik.
3. Dengan terdapatnya pengaruh yang signifikan antara keterampilan dengan produktivitas tenaga kerja di industri bordir di Kota Bukittinggi disarankan agar tenaga kerja dapat dibelaki dengan keahlian yang bisa diperoleh dari pembiasaan, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja sehingga nanti diharapkan akan meningkatkan produktivitas yang bermutu.

4. Bagi pekerja bordir supaya lebih terampil lagi dalam memodifikasi motif bordir dan lebih terampil dalam membuat pola bordir sehingga dapat menghasilkan bordir yang rapi dan bagus serta berkualitas
5. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel-variabel di luar variabel yang telah penulis teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Ana Nurul. 2008. *Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Padang Pariaman*. (Skripsi). Padang. UNP. (tidak dipublikasikan)
- Akhirmen. (2005). *Buku Ajar Statistika I*. Padang. FE UNP
- Ananta, Haris. *Ekonomi Sumber Daya Manusia. Lembaga Demografi FE UI*. 1990.
- Anonymous, 2008. *Bukittinggi Dalam Angka*. Biro Statistik. Bukittinggi.
- Chorina, Riva Rahmi. 2008. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Industri Bordir Di Kecamatan IV Angkek Candung Kabupaten Agam*. (Skripsi). Padang. UNP. (tidak dipublikasikan)
- Dinas Perindustrian dan Perdagangan .2000. *Indikator-Indikator Industri Kecil*. Bukittinggi
- Dumairi, 1999. *Perekonomian Indonesia*. Erlangga. Jakarta.
- Gujarati, Doamr, 1999. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Hasanuddin. 1986. *Pendidikan Non Formal dan Pembangunan Masyarakat*. Padang. IKIP Padang.
- Hasibun, Malayu S.P, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara . Jakarta.
- Idris. (2008). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang. FE UNP
- Mankiw, Gregory, 2002. *Pengantar Ekonomi Makro*. Erlangga. Jakarta
- Ravianto, J. 1998. *Orientasi Produktivitas dan Ekonomi Jepang*. Jakarta. Fakultas Ekonomi UI
- Rivai, Velhtzel, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta