

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Dian Wahyu Pratiwi,[✉]Widiyanto

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima

April 2018

Disetujui

Mei 2018

Dipublikasikan

Juni 2018

Keywords:

Faktor Eksternal; Faktor Internal; Produktivitas Kerja.

Abstrak

Permasalahan yang terjadi pada IKM monel adalah adanya kecenderungan penurunan produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel. Banyaknya tenaga kerja yang terserap setiap tahunnya mengakibatkan nilai produksi setiap tahunnya mengalami peningkatan, akan tetapi tingkat produktivitas kerja dari tenaga kerjanya mengalami penurunan. Penurunan produktivitas tenaga kerjapaling signifikan terjadi pada tahun 2013 sebesar Rp. 89.137.818 dan tahun 2014 turun Rp. 60.833.328. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja IKM monel di Desa Kriyan yang berjumlah 1.818 orang dengan sampel penelitian 95 tenaga kerja. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel dengan kontribusi 52%, sedangkan secara parsial faktor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjasebesar 10,11% dan faktor eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjasebesar 45,56%. Saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yaitu bagi pengusaha harus memperhatikan upah yang diberikan pada pekerja agar pekerja lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Abstract

Problems that occur in IKM monel is the tendency of declining work productivity in the workers of IKM monel. The number of workers absorbed each year resulting in the production value of each year has increased, but the level of workers' productivity of its workers has decreased. The significant decrease in worker productivity in the monel IKM occurred in 2013 amounted to Rp. 89.137.818 and the year 2014 drop into Rp. 60.833.328. This study aims to determine the magnitude of internal factors and external factors which influence of on work productivity in worker either simultaneously or partially. Population in this research is all workers in IKM monel Kriyan Village which amounted to 1818 people, with sample of research is 95 workers. The technique of collecting data is questionnaire. The data analysis technique is used descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that internal factors and external factors simultaneously positively affect work productivity in the worker of IKM monel with 52% contribution. Partially internal factor had positive and significant impact on work productivity amounted to 10.11%. External factor had positive and significant impact on work productivity amounted to 45.56%. Suggestions relating to the results of research that is for employers should pay attention to the wages given to the worker so that the worker can be more enthusiastic in doing their work.

© 2018 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:

Gedung L2 Lantai 1 FE Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: d.pratiwi42@yahoo.com

p-ISSN 2252-6544

e-ISSN 2502-356X

PENDAHULUAN

Besarnya jumlah tenaga kerja di Indonesia harus dapat dimaksimalkan produktivitas kerjanya agar dapat menyokong pendapatan rumah tangga, sehingga dapat memberikan dampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas kerja hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja memadai. Kualitas tersebut berkaitan dengan proses produksi yang akan berpengaruh pada hasil yang dicapai. Tenaga kerja dianggap produktif apabila mampu memproduksi dengan kuantitas yang banyak. Akan tetapi, kuantitas yang banyak saja tidak cukup, tenaga kerja juga harus mempunyai kualitas yang memadai dalam memproduksi barang agar mutu barang dapat berkualitas.

Menurut Sedarmayanti (2011) produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Senada dengan Hasibuan (2007) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Menurut Sinungan (2009) mengartikan produktivitas kerja dari tenaga kerja merupakan perbandingan antara total

keluaran dengan masukan tenaga kerja. Produktivitas merupakan suatu sikap mental dengan pandangan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini sehingga yang dihasilkan akan berkualitas semakin baik setiap harinya dengan kuantitas yang semakin meningkat.

Sektor industri diyakini sebagai sektor yang dapat memimpin sektor-sektor lain dalam sebuah perekonomian menuju kemajuan. Peran sektor industri pengolahan sangat penting disamping sektor-sektor lain, sehingga sektor industri pengolahan mempunyai peranan sebagai sektor pemimpin (*Leading Sector*) di sektor industri secara umum. Salah satu sektor industri pengolahan adalah Industri Kecil Menengah (IKM) monel. Industri Kecil Menengah monel merupakan salah satu IKM yang menjadi unggulan di Kabupaten Jepara. Banyaknya tenaga kerja yang terserap setiap tahunnya mengakibatkan nilai produksi dari IKM monel setiap tahunnya mengalami peningkatan, akan tetapi tingkat produktivitas kerja dari tenaga kerjanya mengalami penurunan.

Tabel 1. Perkembangan Unit Usaha, Tenaga Kerja, Nilai Produksi Dan Produktivitas Tenaga Kerja

Tahun	Jumlah Unit Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Nilai Produksi/Tahun	Produktivitas Tenaga Kerja/Tahun
2013	582	1.220	108.748.138.000	89.137.818
2014	615	1.889	114.914.157.000	60.833.328
2015	638	1.959	119.211.764.000	60.853.376
2016	592	1.818	110.616.558.000	60.845.191

Sumber: Disperindag, data diolah

Tabel 1 menunjukkan penurunan secara agregat produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel di Kabupaten Jepara. Penurunan produktivitas tenaga kerja pada IKM monel paling signifikan terjadi pada tahun 2013 sebesar 89 juta rupiah dan tahun 2014 turun sebesar 60 juta rupiah.

Produktivitas kerja pada tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain diluar tenaga kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Sesuai pendapat Ravianto dalam

Sutrisno (2013) menjelaskan bahwa setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri (faktor internal) maupun faktor lain diluar tenaga kerja (faktor eksternal). Faktor-faktor tersebut antara lain tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan (upah), jaminan sosial, lingkungan

kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Sedarmayanti (2011) produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, Gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas

Tabel 2.Faktor Internal Pada Tenaga Kerja IKM Monel

No.	Faktor Internal	Persentase
1.	Pendidikan	0
2.	Motivasi Internal	100
3.	Keterampilan	100
4.	Disiplin Kerja	22
5.	Etika Kerja	81
6.	Gizi dan Kesehatan	59

Sumber: Data pra survei, data diolah

Tabel 2 menunjukkan persentase aspek faktor internal yang dianggap responden sesuai terhadap kondisi pekerjaan dalam pembuatan monel. Pra survei yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa aspek dalam faktor internal yang paling mendominasi menurut responden yaitu aspek motivasi internal dan keterampilan dengan persentase 100 %. Kemudian aspek etika kerja serta gizi dan kesehatan juga dianggap mempengaruhi kinerja pembuatan monel dengan persentase masing-masing 81 % dan 59 %.

Secara internal atau berasal dari diri tenaga kerja meliputi motivasi internal dapat

Tabel 3.Faktor Eksternal Pada Tenaga Kerja IKM Monel

No.	Faktor Eksternal	Persentase
1.	Motivasi Eksternal	0
2.	Lingkungan Kerja	93
3.	Manajemen	14
4.	Jaminan Sosial	15
5.	Upah	63
6.	Teknologi	33
7.	Sarana Produksi	85
8.	Kesempatan Berprestasi	12

Sumber: Data pra survei, diolah

Tabel 3 menunjukkan persentase aspek faktor eksternal yang dianggap responden sesuai terhadap kondisi pekerjaan dalam pembuatan monel. Pra survei yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa aspek dari faktor eksternal yang

kerja pada tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. faktor internal meliputi pendidikan, motivasi internal, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan. Sedangkan faktor eksternal meliputi motivasi eksternal, lingkungan dan iklim kerja, manajemen, jaminan sosial, kesempatan berprestasi, tingkat pendapatan/upah, teknologi dan sarana produksi.

mendukung tenaga kerja agar dapat terus meningkatkan kualitas produksinya. Kemudian sikap dan etika kerja merupakan semangat tenaga kerja untuk dapat bekerja lebih baik guna meningkatkan produktivitasnya. Gizi dan kesehatan juga dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja, apabila tenaga kerja dipenuhi gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat dalam bekerja dan dapat meningkatkan produksinya. Selain itu, faktor internal yang lain adalah keterampilan yang dapat dibina melalui latihan-latihan yang akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja dari tenaga kerja.

paling mendominasi menurut responden yaitu lingkungan kerja, upah dan sarana prasarana dengan persentase masing-masing 93 %, 63 % dan 85 %.

Faktor eksternal yang ada dalam IKM monel adalah tingkat penghasilan atau upah yang diterima, dimana tingginya upah yang diterima seseorang akan membuat tenaga kerja semakin produktif karena tenaga kerja tidak kecewa atas usaha yang dilakukannya mendapatkan hasil yang sesuai. Sarana produksi merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena tanpa adanya sarana produksi pekerjaan akan sulit dilakukan sehingga tidak produktif. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong tenaga kerja agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Hasilpra survei menunjukkan bahwa tidak semua faktor internal dan Faktor eksternal sesuai terhadap kondisi pekerjaan pembuatan monel. Faktor internal yang yang menurut sebagian besar responden sesuai pada IKM monel seperti motivasi internal, keterampilan, sikap dan etika kerja serta gizi dan kesehatan. Sedangkan faktor eksternalnya adalah lingkungan kerja, upah dan sarana produksi.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dalam diri tenaga kerja yang mempengaruhi tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Faktor internal menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2013) adalah faktor yang ada pada diri individu. Ravianto dalam Sutrisno (2013) faktor internal adalah faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Faktor internal yang sesuai dengan pekerjaan membuat monel seperti motivasi internal. Motivasi yang timbul dari dalam diri pekerja. Mereka menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaan itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untk berbuat (Danim, 2012). Sedangkan menurut Barelson dan Stainer dalam Sinungan (2009) motivasi adalah keadaan jiwa

seseorang dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Penelitian Enshassi dkk (2007) faktor internal dengan aspek motivasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan Purnama (2008) menunjukkan terdapat pengaruh antara faktor internal dengan aspek motivasi internal terhadap produktivitas tenaga kerja.

Etika kerja juga merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dimana etika kerja dapat diartikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara pelaku dalam proses produksi kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja (Sinungan, 2009). Menurut Machfoedz dan Suryani (2009) etika adalah suatu ilmu atau teori yang mempelajari tentang tingkah laku manusia dinilai dari segi baik-buruknya.

Etika kerja yang tinggi berupa rutinitas yang tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja yang tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Gizi dan kesehatan juga menjadi satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada tenaga kerja. Sedarmayanti (2011), Gizi kerja adalah pemberian gizi yang diterapkan kepada pekerja dengan tujuan meningkatkan derajat kesehatan, efisiensi dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Manfaat dari pemenuhan gizi kerja adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan ketahanan tubuh serta menyeimbangkan kebutuhan gizi dan kalori terhadap tuntutan tugas pekerja. Bila banyaknya makanan yang dikonsumsi setiap hari tidak seimbang dengan tenaga yang dikeluarkan maka tubuh akan mengalami gangguan kesehatan.

Menurut UU No. 23 tahun 1992 kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Notoatmodjo dkk (2013) kesehatan atau sehat adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif baik secara ekonomi maupun sosial. Kaitannya dengan produktivitas kerja adalah apabila tenaga kerja dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain motivasi internal, etika kerja serta gizi dan kesehatan, keterampilan juga merupakan aspek dari faktor internal yang mendukung produktivitas kerja pada IKM monel. Keterampilan adalah kemampuan mengejakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif. Tolok ukur keterampilan kerja tidak ada yang mutlak, oleh karena itu, tingkat keterampilan kerja karyawan dapat ditentukan oleh dua faktor yaitu kecakapan dan pengalaman. Kedua faktor tersebut dapat dikatakan sebagai tolok ukur dalam menentukan tingkat keterampilan kerja yang dimiliki oleh seseorang. Jadi kecakapan dan pengalaman merupakan hal yang membentuk keterampilan seseorang. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2011) pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup. Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas.

Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Studi yang dilakukan oleh Chigara dan Moyo (2014) menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara faktor internal dengan aspek keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja. Berbeda dengan penelitian Fammella dkk (2015) yang

menunjukkan terdapat pengaruh antara faktor internal dengan aspek keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri tenaga kerja yang mendukung tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Faktor eksternal menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2013) adalah faktor yang ada diluar individu. Ravianto dalam Sutrisno (2013) faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari kebijakan atau keputusan dari manajemen perusahaan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pra survei, faktor internal yang sesuai dengan pekerjaan membuat monel adalah upah, lingkungan kerja dan sarana produksi.

Faktor eksternal yang sesuai dengan kondisi pekerjaan IKM monel salah satunya adalah upah. Pada dasarnya, upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*. Upah biasanya diberikan pada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Menurut waktunya, upah data diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan dan sebagainya.

Hasibuan (2009) upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Malthis dan Jackson (2002) yang mendefinisikan upah sebagai bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedarmayanti (2011) apabila tingkat penghasilan atau upah memadai maka akan menimbulkan kondisi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan Sulaeman (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara faktor eksternal dengan aspek upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Sesuai

dengan penelitian Andrianto (2014) faktor eksternal dengan aspek upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor eksternal lainnya yang sesuai dengan kondisi pekerjaan membuat monel adalah lingkungan kerja. Anoraga (2006) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Senada dengan pendapat Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja.

Selain upah dan lingkungan kerja, Sarana Produksi juga merupakan faktor eksternal yang sesuai dengan kondisi pekerjaan membuat monel. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat/ sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan (Wibowo 2014).

Sarana produksi adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan pada bidang produksi (KBBI). Menurut Sedarmayanti (2011), setiap benda atau alat kerja memiliki kegunaan yang optimal bagi manusia, apabila perancangannya

disesuaikan dengan pengguna atau kebutuhan. Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Penelitian Chigara dan Moyo (2014) menjelaskan bahwa faktor eksternal sarana atau peralatan berpengaruh lemah terhadap produktivitas tenaga kerja. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Enshassi dkk (2007) yang menjelaskan bahwa faktor eksternal dengan aspek sarana atau peralatan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja proyek di Gaza.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Besarnya pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM Monel Desa Kriyan, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara secara simultan; (2) Besarnya pengaruh antara faktor internal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM Monel Desa Kriyan, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara; (3) Besarnya pengaruh antara faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM Monel Desa Kriyan, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja IKM monel yang berjumlah 1.818 tenaga kerja. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja sebagai pengrajin dalam IKM monel, Kalinyamatan, Jepara. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir yaitu 10%. Berdasarkan rumus tersebut diketahui sampel sebanyak 95 tenaga kerja. Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Teknik penentuan jumlah sampel pada masing-masing karakteristik populasi dilakukan secara proporsional berdasarkan karakteristik populasi pada tenaga kerja IKM monel yang dibedakan atas lamanya pengalaman kerja dari tenaga kerja, yaitu (1) < 5 tahun; (2) 6-10 tahun; (3) 11-15 tahun; (4) 15-20

tahun; (5) > 20 tahun. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif, metode analisis regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Pengukuran variabel produktivitas kerja menggunakan 2 aspek yaitu input dan output. Adapun perhitungan analisis statistik deskriptif untuk variabel produktivitas kerja dengan menggunakan *IBM SPSS 21* diperoleh dari angket dengan jumlah pernyataan 8 butir. Berikut hasil statistik deskriptif variabel produktivitas kerja:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.Hasil Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Kerja	95	25,00	40,00	32,7158	3,27681
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Tabel 4 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif variabel produktivitas kerja. Nilai tertinggi untuk produktivitas kerja adalah sebesar 40 dan nilai terendah sebesar 25 dari 8 butir pernyataan yang diberikan. Rata-rata faktor internal sebesar 32,7158 atau 33 berada dalam kategori sedang.

internal, etika kerja, gizi dan kesehatan dan keterampilan. Adapun perhitungan analisis statistik deskriptif untuk variabel faktor internal dengan menggunakan *IBM SPSS 21* diperoleh dari angket dengan jumlah pernyataan 12 butir. Berikut hasil statistik deskriptif variabel faktor internal:

Pengukuran variabel faktor internal menggunakan 4 aspek yaitu aspek motivasi

Tabel 5.Hasil Statistik Deskriptif Variabel Faktor Internal

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Faktor Internal	95	40,00	60,00	52,1263	5,10994
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Tabel 5 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif variabel faktor internal. Nilai tertinggi untuk faktor internal adalah sebesar 60 dan nilai terendah sebesar 40 dari 12 butir pernyataan yang diberikan. Rata-rata faktor internal sebesar

52,1263 atau 52 berada dalam kategori mendukung. Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif mengenai variabel faktor internal (X1) pada masing-masing aspek, disajikan dalam tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 6.Hasil Statistik Deskriptif Variabel Faktor Internal Pada Aspek Motivasi Internal

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Internal	95	5,00	15,00	12,6632	1,89967
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data penelitian diolah, 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai maksimum pada aspek motivasi internal sebesar 15,

sedangkan nilai minimum untuk aspek motivasi internal sebesar 5. Nilai rata-rata aspek motivasi

internal sebesar 12,7 sehingga berada pada kategori sangat mendukung.

Tabel 7.Hasil Statistik Deskriptif Variabel Faktor Internal Pada Aspek Etika Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etika Kerja	95	9,00	15,00	13,6316	1,65061
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data penelitian diolah, 2017

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai kerja sebesar 9. Nilai rata-rata aspek etika kerja maksimum pada aspek etika kerja sebesar 15, sebesar 13,6 sehingga berada pada kategori sedangkan nilai minimum untuk aspek etika sangat mendukung.

Tabel 8.Hasil Statistik Deskriptif Variabel Faktor Internal Pada Aspek Gizi dan Kesehatan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gizi dan Kesehatan	95	7,00	15,00	12,7684	1,94309
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data penelitian diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai rata aspek gizi dan kesehatan sebesar 12,76 maksimum pada aspek gizi dan kesehatan sehingga berada pada kategori sangat sebesar 15, sedangkan nilai minimum untuk mendukung. aspek gizi dan kesehatan sebesar 7. Nilai rata-

Tabel 9. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Faktor Internal Pada Aspek Keterampilan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterampilan	95	8,00	15,00	13,0632	2,03590
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data penelitian diolah, 2017

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai lingkungan kerja dan sarana produksi. Adapun maksimum pada aspek keterampilan sebesar 15, perhitungan analisis statistik deskriptif untuk sedangkan nilai minimum untuk aspek variabel faktor eksternal dengan menggunakan keterampilan sebesar 8. Nilai rata-rata aspek *IBM SPSS 21* diperoleh dari angket dengan keterampilan sebesar 13,06 sehingga berada jumlah pernyataan 10 butir. Berikut hasil pada kategori sangat mendukung. statistik deskriptif variabel faktor eksternal:

Pengukuran variabel faktor eksternal menggunakan 3 aspek yaitu aspek upah,

Tabel 10.Hasil Statistik Deskriptif Variabel Faktor Eksternal

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Faktor Eksternal	95	25,00	45,00	38,4842	4,27975
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data penelitian diolah, 2017

Tabel 10 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif variabel faktor eksternal. Nilai tertinggi untuk faktor eksternal adalah sebesar 45 dan nilai terendah sebesar 25 dari 10 butir pernyataan yang diberikan. Rata-rata faktor eksternal sebesar 38,4842 atau 38 berada dalam

kategori mendukung. Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif mengenai variabel faktor eksternal (X2) pada masing-masing aspek, disajikan dalam tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 11.Hasil Statistik Deskriptif Variabel Faktor Eksternal Pada Aspek Upah

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Upah	95	8,00	14,00	10,9789	1,47301
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data penelitian diolah, 2017

sedangkan nilai minimum untuk aspek upah sebesar 8. Nilai rata-rata aspek upah sebesar 10,97 sehingga berada pada kategori cukup.

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai maksimum pada aspek upah sebesar 14,

Tabel 12. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Faktor Eksternal Pada Aspek Lingkungan Kerja

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	95	6,00	15,00	11,7789	1,85758
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data penelitian diolah, 2017

lingkungan kerja sebesar 6. Nilai rata-rata aspek lingkungan kerja sebesar 11,77 sehingga berada pada kategori mendukung.

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai maksimum pada aspek lingkungan kerja sebesar 15, sedangkan nilai minimum untuk aspek

Tabel 13. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Faktor Eksternal Pada Aspek Sarana Produksi

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sarana Produksi	95	9,00	20,00	15,7263	2,64753
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Data penelitian diolah, 2017

tersebut dikatakan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*). BLUE meliputi (1) *Best* dalam arti garis regresi yang dihasilkan guna melakukan estimasi atau peramalan dari sebaran data, menghasilkan *error* yang terkecil; (2) *Linear* dalam model artinya model yang digunakan dalam analisis regresi telah sesuai dengan kaidah model OLS, dimana variabel-variabel penduganya hanya berpangkat satu. Sedangkan linear dalam parameter menjelaskan bahwa parameter yang dihasilkan merupakan fungsi

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai maksimum pada aspek sarana produksi sebesar 20, sedangkan nilai minimum untuk aspek sarana produksi sebesar 9. Nilai rata-rata aspek sarana produksi sebesar 15,72 sehingga berada pada kategori sangat mendukung.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis OLS (*ordinary least square*). Syarat-syarat tersebut apabila dipenuhi, maka model regresi linear

linear dari sampel; (3) *Unbiased* atau tidak bias, Suatu estimator dikatakan *unbiased* jika nilai harapan dari estimator b sama dengan nilai yang benar dari b . Artinya, nilai rata-rata $b = b$. Bila rata-rata b tidak sama dengan b , maka selisihnya itu disebut dengan bias. Untuk memenuhi asumsi-asumsi di atas, maka regresi hendaknya dilengkapi dengan uji asumsi klasik.

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24528955
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,667
Asymp. Sig. (2-tailed)		,764
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, dapat dilihat bahwa hasil Asymp.Sig pada kolom *Unstandardized Residual* adalah 0,667 yang artinya bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui uji normalitas variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas. Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa pada variabel internal, faktor eksternal dan produktivitas kerja berdistribusi normal atau memenuhi normalitas data.

Tabel 15. Hasil Uji Linearitas Variabel Faktor Internal

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Faktor Internal	Between Groups	(Combined)	250,408	18	13,912	1,393	,160
		Linearity	138,672	1	138,672	13,887	,000
		Deviation from Linearity	111,736	17	6,573	,658	,833
Internal	Within Groups		758,918	76	9,986		
Total			1009,326	94			

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2017

Tabel 15 di atas menunjukkan nilai signifikansi pada kolom *linearity* untuk variabel faktor internal adalah 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 dapat dikatakan bahwa antara faktor internal terhadap produktivitas kerja terdapat hubungan yang linear. Hal ini menunjukan bahwa spesifikasi model sudah benar sehingga bisa digunakan.

Tabel 16. Hasil Uji Linearitas Variabel Faktor Eksternal

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Faktor Internal	Between Groups	(Combined)	632,032	15	42,135	8,823	,000
		Linearity	482,106	1	482,106	100,946	,000
		Deviation from Linearity	149,926	14	10,709	2,242	,013
Internal	Within Groups		377,294	79	4,776		
Total			1009,326	94			

Sumber: Data Penelitian diolah tahun 2017

Tabel 16 menunjukkan nilai signifikansi faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada kolom *linearity* untuk variabel faktor terdapat hubungan yang linear. Hal ini internal adalah 0,000. Karena signifikansi menunjukan bahwa spesifikasi model sudah kurang dari 0,05 dapat dikatakan bahwa antara benar sehingga bisa digunakan.

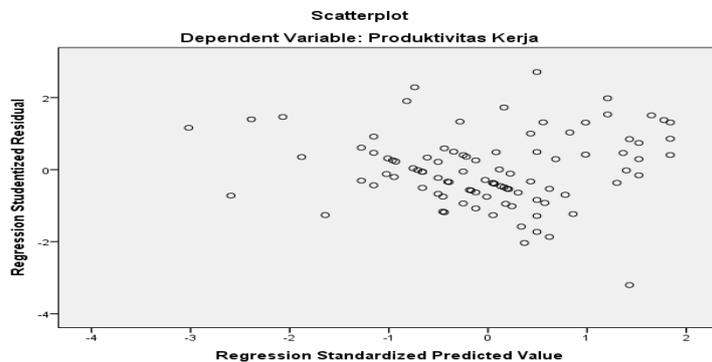
Tabel 17.Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	5,954	2,905		2,050	,043					
1 Faktor Internal	,151	,047	,235	3,218	,002	,371	,318	,230	,955	1,047
Faktor Eksternal	,491	,056	,641	8,777	,000	,691	,675	,627	,955	1,047

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2017

Tabel Coefficients menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas mempunyai nilai diatas 0,10, yaitu untuk variabel faktor internal sebesar 0,955 dan variabel faktor eksternal sebesar 0,955. Nilai VIF yang dihasilkan semua variabel bebas bernilai dibawah 10, yaitu variabel faktor internal sebesar 1,047 dan variabel faktor eksternal sebesar 1,047. Berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.



Gambar 1: Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak digunakan untuk penelitian.

Tabel 18.Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,954	2,905		2,050	,043
1 Faktor Internal	,151	,047	,235	3,218	,002
Faktor Eksternal	,491	,056	,641	8,777	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data penelitian diolah tahun 2017.

Persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan tabel 18 yaitu sebagai berikut:

$$Y = 95,954 + 0,151X_1 + 0,491X_2 + e$$

Model regresi tersebut mengandung arti (1) Konstanta sebesar 5,954 berarti bahwa jika variabel faktor internal (X1) dan faktor eksternal (X2) diasumsikan nol (0) maka produktivitas kerja pada tenaga kerja sebesar 5,954; (2) Pengaruh faktor internal (X1) sebesar 0,151 berarti bahwa jika setiap kenaikan satu skor faktor internal diikuti peningkatan produktivitas

kerja sebesar 0,151 dengan asumsi faktor eksternal bersifat tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara faktor internal terhadap produktivitas kerja; (3) Pengaruh faktor eksternal (X2) sebesar 0,491 yang berarti variabel faktor eksternal bernilai positif terhadap produktivitas kerja. Artinya jika variabel faktor eksternal meningkat satu poin maka produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel meningkat sebesar 0,491 dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap.

Tabel 19.Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	535,442	2	267,721	51,975	,000 ^b
Residual	473,885	92	5,151		
Total	1009,326	94			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Faktor Eksternal, Faktor Internal

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Tabel 19 menunjukkan bahwa nilai f sebesar 51,975 dengan sig. = 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis pertama atau H1 diterima. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh

antara faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel di Desa Kriyan, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara.

Tabel 20.Hasil Uji Koefisien Determinasi ()

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,520	2,26956

a. Predictors: (Constant), Faktor Eksternal, Faktor Internal

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Besarnya kontribusi faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja diketahui dari nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* yaitu sebesar 0,520 (52%). Mengandung arti bahwa 52% variabel produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel faktor internal dan faktor eksternal, sedangkan sisanya 48% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel produktivitas kerja dalam kategori sedang. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata variabel produktivitas kerja sebesar 33. Variabel faktor internal dalam kategori mendukung karena memiliki nilai rata-rata 52 dan variabel faktor eksternal juga dalam kategori mendukung

karena memiliki nilai rata-rata sebesar 38. Analisis deskriptif tersebut mendukung diterimanya hipotesis pertama.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Ravianto dalam Sutrisno (2013) menjelaskan bahwa setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri (faktor internal) maupun faktor lain diluar tenaga kerja (faktor eksternal). Faktor-faktor tersebut antara lain tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja,

motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan (upah), jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Faktor internal berasal dari dalam diri tenaga kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, karena faktor internal dapat mendorong tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitasnya. Selain faktor internal, faktor eksternal juga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karena faktor inilah yang menjadi penunjang peningkatan

produktivitas tenaga kerja. Pengelolaan yang baik terhadap faktor internal dan faktor eksternal secara maksimal dapat menjadi modal yang kuat bagi perusahaan untuk dapat terus berkembang karena produktivitas tenaga kerjanya yang terus meningkat. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Anugerah Mulia Indobel.

Tabel 21.Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,954	2,905		2,050	,043
1 Faktor Internal	,151	,047	,235	3,218	,002
Faktor Eksternal	,491	,056	,641	8,777	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Penelitian diolah, 2017

Tabel 21 menunjukkan pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Adapun pengaruh dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut (1) Hasil uji statistik dengan menggunakan *IBM SPSS 21.0* pada variabel faktor internal (X1) diperoleh nilai t hitung = 3,218 dengan sig. = 0,002 < 0,05, dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,151. Hal ini menunjukkan H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara faktor internal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara diterima dan memberikan pengaruh positif. Artinya semakin tinggi kualitas seorang tenaga kerja dalam aspek motivasi internal, etika kerja, gizi dan kesehatan

serta keterampilan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan; (2) Hasil uji statistik dengan menggunakan *IBM SPSS 21.0* pada variabel faktor eksternal (X2) diperoleh nilai t hitung = 8,777 dengan sig. = 0,000 < 0,05, dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,491 . Hal ini menunjukkan H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara faktor eksternal terhadap produktivitas tenaga kerja IKM monel, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara diterima dan memberikan pengaruh positif. Artinya semakin tenaga kerja diperhatikan melalui aspek upah, lingkungan kerja, dan sarana produksi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.

Tabel 22. Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	5,954	2,905		2,050	,043			
1 Faktor Internal	,151	,047	,235	3,218	,002	,371	,318	,230
Faktor Eksternal	,491	,056	,641	8,777	,000	,691	,675	,627

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Analisis korelasi secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut (1) Koefisien korelasi parsial variabel faktor internal terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 10,11 %. Mengandung arti bahwa faktor internal memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 10,11%; (2) Koefisien korelasi parsial variabel faktor eksternal terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 45,56%. Mengandung arti bahwa faktor eksternal memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 45,56 %.

Pengukuran variabel faktor internal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel di Desa Kriyan, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara menggunakan 4 aspek yaitu aspek motivasi internal, etika kerja, gizi dan kesehatan dan keterampilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan faktor internal pada tenaga kerja IKM monel di Desa Kriyan tergolong dalam kriteria mendukung dengan rata-rata 52,12.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Ada pengaruh antara faktor internal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel Desa Kriyan, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara”. Variabel faktor internal mempunyai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga secara parsial terdapat pengaruh antara faktor internal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel di Desa Kriyan dan memberikan pengaruh positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh tersebut sebesar 10,11% yang didapat dari perhitungan koefisien determinasi parsial variabel faktor internal. Artinya semakin tinggi kualitas seorang tenaga kerja dalam aspek motivasi internal, keterampilan, etika kerja serta gizi dan kesehatan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Sesuai pendapat Sedarmayanti (2011) bahwa faktor internal meliputi motivasi kerja, keterampilan, etika kerja serta gizi dan kesehatan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Purnama (2008) Terdapat hubungan yang kuat antara Faktor Internal

(motivasi kerja) dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Penelitian Setiawan (2015) Faktor Internal (variabel keterampilan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor internal terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang baik terhadap faktor internal agar produktivitas tenaga kerja terus meningkat.

Faktor internal berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, hal tersebut dijelaskan melalui aspek-aspek faktor internal sebagai berikut (1) Semakin tinggi motivasi internal tenaga kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan dan sebaliknya, semakin rendah motivasi internal karyawan maka akan semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi internal yang tinggi akan memiliki dorongan dan usaha untuk bekerja lebih baik sehingga kualitas dan kuantitas produk akan lebih baik dan dapat terjaga; (2) Semakin tinggi etika kerja tenaga kerja dalam bekerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah etika kerja tenaga kerja dalam bekerja maka semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan karena tenaga kerja dengan etika kerja yang tinggi akan lebih fokus dan konsisten karena lebih mampu mengendalikan diri dalam beretika sehingga kualitas produk dapat terjaga dengan baik; (3) Semakin terpenuhi gizi dan kesehatan tenaga kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Sebaliknya semakin kurang terpenuhi gizi dan kesehatan tenaga kerja maka semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan karena tenaga kerja yang terpenuhi gizi dan kesehatannya lebih mampu berkonsentrasi dalam bekerja sehingga kualitas dan kuantitas produk tetap terjaga dengan baik; (4) Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah keterampilan tenaga kerja dalam bekerja maka semakin rendah

produktivitas kerja yang dihasilkan karena tenaga kerja dengan keterampilan yang tinggi berarti sudah menguasai atau ahli dibidang pekerjaannya, jika terjadi kerusakan pada produk maka tenaga kerja dapat dengan cepat mengetahuinya sehingga kualitas produk akan lebih baik dibanding tenaga kerja dengan keterampilan rendah.

Pengukuran variabel faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel di Desa Kriyan, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara menggunakan 3 aspek yaitu aspek upah, lingkungan kerja dan sarana produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan faktor eksternal pada tenaga kerja IKM monel di Desa Kriyan tergolong dalam kriteria mendukung dengan rata-rata 38,48.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Ada pengaruh antara faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel Desa Kriyan, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara". Variabel faktor eksternal mempunyai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel di Desa Kriyan dan memberikan pengaruh positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima. Pengaruh tersebut sebesar 45,56% yang didapat dari perhitungan koefisien determinasi parsial variabel faktor eksternal. Artinya semakin tenaga kerja diperhatikan melalui aspek upah, lingkungan kerja, dan sarana produksi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Anoraga (2006) yang menyatakan bahwa faktor eksternal seperti upah mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah upah, lingkungan kerja dan sarana produksi. Studi yang dilakukan Sulaeman (2014) Terdapat pengaruh positif secara parsial antara Faktor Eksternal (upah) terhadap produktivitas karyawan pada unit

usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. Chigara (2014) terdapat pengaruh cukup kuat antara faktor eksternal (upah dan sarana produksi) terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja. Handoko (2015) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor eksternal (upah, lingkungan kerja dan sarana produksi) terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan yang baik terhadap faktor eksternal secara maksimal dapat menjadi modal yang kuat bagi pengusaha untuk dapat terus berkembang karena produktivitas tenaga kerjanya yang terus meningkat.

Faktor eksternal berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, hal tersebut dijelaskan melalui aspek-aspek faktor eksternal sebagai berikut (1) Pengusaha perlu memperhatikan upah yang diberikan kepada tenaga kerja, karena semakin diberikan upah yang sesuai dengan standar hidup tenaga kerja, maka tenaga kerja akan semakin semangat dalam bekerja. Tingginya tingkat penghasilan atau upah yang diterima seseorang akan membuat tenaga kerja semakin produktif karena tenaga kerja tidak kecewa atas usaha yang dilakukan mendapatkan hasil yang sesuai; (2) Lingkungan kerja yang baik akan mendorong tenaga kerja agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Semakin fleksibel suasana kerja dengan aturan tertentu oleh perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan yang artinya tenaga kerja merasa nyaman sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja sehingga kualitas dan kuantitas produk dapat terjaga dengan baik; (3) Sarana produksi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena tanpa adanya sarana produksi pekerjaan akan sulit dilakukan sehingga tidak produktif. Semakin diberikan fasilitas sarana produksi yang mendukung untuk tenaga kerja dalam bekerja, maka tenaga kerja akan dapat memproduksi produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik. Begitupun sebaliknya jika fasilitas sarana produksi yang diberikan untuk tenaga kerja kurang memadai maka tenaga

kerja akan terkendala dalam memproduksi produk dengan kualitas dan kuantitas baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut (1) Hasil uji ketepatan model berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini baik. Hal ini terbukti dengan nilai F hitung sebesar 51,975 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel faktor internal dan variabel faktor eksternal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan “Ada pengaruh antara faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara” diterima. Pengaruh tersebut sebesar 52% yang didapat dari perhitungan koefisien determinasi simultan; (2) Variabel faktor internal mempunyai nilai t hitung = 3,218 dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara faktor internal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel di Desa Kriyan dan memberikan pengaruh positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan “Ada pengaruh antara faktor internal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara” diterima. Pengaruh tersebut sebesar 10,11% yang didapat dari perhitungan koefisien determinasi parsial variabel faktor internal. Artinya semakin tinggi kualitas seorang tenaga kerja dalam aspek motivasi internal, keterampilan, etika kerja serta gizi dan kesehatan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan; (3) Variabel faktor eksternal mempunyai nilai t hitung = 8,777 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel di Desa Kriyan dan memberikan pengaruh positif. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa H3 yang menyatakan “Ada pengaruh antara faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara” diterima. Pengaruh tersebut sebesar 45,56% yang didapat dari perhitungan koefisien determinasi parsial variabel faktor eksternal. Artinya semakin tenaga kerja diperhatikan melalui aspek upah, lingkungan kerja, dan sarana produksi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini yaitu (1) setiap tenaga kerja harus dapat menjadikan pekerjaan membuat monel sebagai pekerjaan utama agar dapat memproduksi monel dengan kualitas dan kuantitas yang baik sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat; (2) bagi pengusaha harus memperhatikan upah yang diberikan pada tenaga kerja agar sesuai dengan standar upah yang ditetapkan dan pengusaha dapat memberikan bonus pada pekerja apabila pekerja dapat menghasilkan produk monel dengan kualitas dan kuantitas yang baik. Dengan begitu, Pekerja akan lebih semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, Rendy A. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Pada Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi IKM Home Industri Sepatu UD. Perkasa Surabaya)*. Jurnal Ilmiah. Malang: Universitas Brawijaya
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chigara B., & Tirivavi M. 2014. *Factors Affecting Labor Productivity on Building Projects in Zimbabwe*. International Journal of Architecture, Engineering and Construction. Vol 3 No. 1. Hal. 57-65 Bulawayo: National University of Science and Technology

- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *KBBI Pusat Bahasa*. Edisi Keempat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Enshassi, A., Sherif M., Ziad A. M., & Peter E. M. 2007. *Factors Affecting Labour Productivity In Building Projects In The Gaza Strip*. Journal Of Civil Engineering And Management. Vol XIII, No 4, 245–254. Lituania: Vilnius Gediminas Technical University
- Famella et al., 2015. *Pengaruh keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso*. Artikel Ilmiah. Jember: Universitas Jember
- Handoko, Jantra. 2015. *Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Mulia Indobel (Cokela Monggo)*. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Machfoedz, I., & Suryani, E. 2009. *Pendidikan Bagian dari Promosi Kesehatan*. Yogyakarta: Fitramaya
- Malthis, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo, S., Tri K., Anwar H., & Zulazmi M. 2013. *Promosi Kesehatan Global*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purnama, Ridwan. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis, Volume 7 No. 14. Hal 58-82 Bandung: Strategic
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung : Bandar Maju
- Setiawan, Joko. 2015. *Pengaruh Perbedaan Gender dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia*. Jurnal AKMENBIS, Volume IV No. 1. Hal 64-79 Batam: Akademi Akuntansi Permata Harapan
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Trikonomika, Volume 13 No. 1. Hal 91-100 Subang: STIE Miftahul Huda Subang
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. 1992. Jakarta: Diperbanyak Oleh Portal HR
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada