

**ANALISIS PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN GULA MERAH  
DI DESA PURBOSARI KECAMATAN SELUMA BARAT  
KABUPATEN SELUMA**



**SKRIPSI**

Oleh

**RYAN VIKKA YULIANTO**  
**NPM. C1B109081**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BENGKULU**

**2014**

**ANALISIS PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN GULA MERAH  
DI DESA PURBOSARI KECAMATAN SELUMA BARAT  
KABUPATEN SELUMA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Universitas Bengkulu Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan  
Program Sarjana Ekonomi**

**Oleh:**

**RYAN VIKKA YULIANTO  
NPM. C1B109081**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BENGKULU  
2014**

**Analisis Produktivitas Perusahaan Gula Merah  
Di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**Ryan Vikka Yulianto**  
**NPM. C1B109081**

**Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

**Bengkulu, 9 Desember 2013**  
**Pembimbing Utama**

**Praningrum, SE, M.Si.**  
**NIP.196410281990012002**

**Mengetahui,**  
**Ketua Program Ekstansi**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu**

**Syamsul Bachri**  
**NIP. 195601021986031002**

**Skripsi oleh Ryan Vikka Yulianto**  
**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji**  
**Pada hari Kamis tanggal 23 Januari 2014.**

**Dewan Penguji,**

**Ketua**



**Praningrum, SE, M.Si**  
**NIP. 196410281990012002**

**Anggota I**



**Muhartini, SE.MM**  
**NIP. 19007091986032002**

**Anggota II**



**Dr. Darmansyah, SE, MM**  
**NIP. 195203031986091001**

**Anggota III**



**Syamsul Bachri, SE, M.Si**  
**NIP. 195601021986031002**



**Mengetahui,**  
**a.n Dekan**

**Wakil Dekan Bidang Akademik**  
**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Bengkulu**



**Dr. Fachrudin J.S Pareke, SE, M.Si**  
**NIP: 19710914199031004**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

- ♥ *Jika belum bisa menjadi yang pertama, maka berusaha untuk menjadi yang terbaik.*
- ♥ *Orang yang cerdas adalah yang berfikir setiap kali berfikir dan berfikir setiap kali berfikir. Dengan demikian, kalbu mereka bersih, sehingga ucapan yang keluar dari lidah pasti mengandung hikmah (Hasan Al-Basri).*
- ♥ *Manusia yang baik bukanlah mereka yang tidak pernah melakukan kesalahan, melainkan mereka yang mau belajar dari kesalahan. Manusia yang sukses bukanlah mereka yang tidak pernah mengalami kesulitan, tetapi mereka yang selalu berdiri kokoh saat mengalami kesulitan.*

### Persembahan :

*"Berkat rahmat-Mu ya Allah, ku persembahkan karya ini untuk mereka yang ku cintai"*

- ♥ *Kedua orang tuaku yang terinta yang selalu memberikan dan mengharapkan hal yang terbaik dalam hidupku.*
- ♥ *Adikku tersayang yang menjadi inspirasi dalam semangatku.*
- ♥ *Keluarga besarku yang selalu menyertai langkahku dengan do'a yang tulus.*
- ♥ *Sahabat-sahabtku : Achmad Mukhlid, Sandi, Ikhrwan, David, Tri Permata Sari, Nuning Purnama Syartini, Densi dan teman-teman seperjuanganku ekonomi 2009 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasinya dan do'a tulus.*
- ♥ *Semua dosen dan guruku yang telah menanamkan ilmu yang mulia.*
- ♥ *Almamaterku.*

**Produktiviti Analisis On Palm Sugar  
At Purbosari Village Seluma Barat  
Seluma District**

**ABSTRACT**

**Ryan Vikka Yulianto \***  
**Praningrum \*\***

The purpose of this research is to know the productivity of palm sugar industri at Purbosari vilage in Seluma Barat district. Method that used in this vensearch wess quantitative method, That calculated the productivity.

The result shown that totally productivity have index 1,06. Partially productivity uses:

1. Productivity index base on capital was 1,053,
2. Productivity index base on education palm sugar maker for etementry school (SD) was 1,053, intermediate school (SMP) was 1,047 and high school (SMA) was 1,18,
3. Produktivity index base on time to produce for one year was 1,71, two year was 1,0315 and three year was 1,013,
4. Productivity index based on marital status is 1,052 and produktivity based on non marital status is 1,043.

Keywords : Productivity, totally and partialy.

\* Student.

\*\* Supervisor.

# **Analisis Produktivitas Perusahaan Gula Merah Di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma**

## **RINGKASAN**

**Ryan Vikka Yulianto \***  
**Praningrum \*\***

Produktivitas adalah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan sejumlah barang dengan faktor produksi yang tersedia. Pentingnya Produktivitas adalah untuk mengontrol hasil yang diperoleh oleh karyawan atau perusahaan. jika hasil usaha semakin lama justru semakin banyak itu artinya usahanya sudah produktif, akan tetapi jika sebaliknya atau semakin lama usahanya tetapi hasilnya semakin sedikit itu berarti usahanya belum produktif. Jadi produktivitas berfungsi menumbuhkan kekonsentrasian seseorang dalam bekerja dan memberikan semangat seseorang agar seseorang tersebut dapat meningkatkan hasil usahanya dari hari kehari atau dari waktu ke waktu.

Tujuan meneliti produktivitas ini adalah untuk mengetahui berapa besarnya produktivitas usaha gula merah di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung atau kepada pelaku produktivitas langsung. Jumlah populasi pengrajin gula merah adalah 80 kepala keluarga. Metode yang diguakan didalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan cara melihat index produktivitas gula merah.

metode kuantitatif adalah analisis yang berupa perhitungan, yang menggunakan rumus analisis produktivitas=  $\frac{Output}{Input}$  .

Hasil penelitian menunjukkan besarnya produktivitas total adalah 1,06 dan produktivitas parsial dapat dilihat dari lima perhitungan produktivitas.

1. Produktivitas berdasarkan modal adalah 1,053;
2. Produktivitas berdasarkan tingkat pendidikan SD besarnya 1,053, produktivitas SMP besarnya 1,047 dan produktivitas SMA/STM besarnya 1,18;
4. Produktivitas berdasarkan lama usaha 1 Tahun besarnya 1,71, 2 Tahun besarnya 1,035 dan 3 Tahun besarnya 1,013;
5. Produktivitas berdasarkan status perkawinan dari produktivitas pengusaha yang kawin besarnya 1,052 dan produktivitas pengusaha yang belum kawin besarnya 1,043.

Keywords : Productivity, totally and partially.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesajaraan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bengkulu, 3 Januari 2014

Penulis



RYAN VIKKA YULIANTO  
NPM. C1B109081



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Analisis Produktivitas Perusahaan Gula Merah Di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma”* yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam melaksanakan penelitian sampai terwujudnya skripsi ini, telah banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis dengan tulus ikhlas mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Fahrudin JS. Pareke, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus Pembimbing Akademik penulis yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk, saran, dan nasehat dalam menjalani proses perkuliahan.
2. Bapak Syamsul Bachri, SE, M.Si. selaku Ketua Program Ekstansi Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Praningrum SE, MSi. selaku Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan ilmu dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu. Muhartini SE, MM. selaku penguji I,
5. Bapak Darmansyah SE, MM. selaku penguji II,
6. Semua Laboran dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.

7. Semua dosen Ekonomi Universitas Bengkulu.
8. Mahasiswa Ekonomi angkatan 2009 dan angkatan 2010.

Mudah-mudahan amal baik yang mereka berikan mendapat balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu ekonomi pada khususnya.

Bengkulu, 5 Desember 2013

Penulis

Ryan Vikka Yulianto

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>PERNYATAAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Ruang Lingkup Penelitian .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Produktivitas .....	4
2.2 Rumus Untuk Menentukan Produktivitas.....	7
2.3 Faktor-Faktor Untuk Menentukan Produktivitas.....	9
2.4 Kerangka Analisis.....	30

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1	Jenis Penelitian .....	32
3.2	Definisi Oprasional .....	32
3.3	Sumber Data .....	33
3.4	Populasi Dan Sampel .....	33
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.6	Metode Analisis .....	33
<b>BAB 1V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Gambaran Umum Objek Peneliti .....	34
4.2	Karakteristik Responden .....	41
4.3	Modal Pembuatan Gula Merah .....	43
4.4	Biaya Yang Digunakan Untuk Pembuatan Gula Merah .....	44
4.5	Penghasilan Gula Merah .....	46
4.6	Produktivitas Total Didalam Usaha Gula Merah	
	Di Desa Purbosari .....	48
4.7	Produktivitas Parsial Gula Merah Di Desa Purbosari .....	48
	1. Produktivitas Berdasarkan Modal .....	49
	2. Produktivitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
	3. Produktivitas Berdasarkan Lama Usaha .....	51
	4. Produktivitas Berdasarkan Status Perkawinan .....	52
4.9	Pembahasan .....	53
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Kesimpulan .....	57
5.2	Saran .....	57

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 2.1</b> Perbedaan Modal Asing Dan Modal Sendiri .....	26
4.1 Batas Wilayah Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat .....	34
4.2 Tingkat Perkembangan Penduduk Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat .....	35
4.3 Luas Tanah Kering Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat .....	36
4.4 Luas Sawah Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat .....	37
4.5 Luas Tanah Basah Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat .....	37
4.6 Luas Tanah Perkebunan Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat .....	38
4.7 Jenis Pekerjaan Penduduk Desa Purbosari .....	39
4.8 Karakteristik Responden Perusahaan Gula Merah Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat .....	41
4.9 Modal Awal Dan Angsuran Awal Pengrajin Gula Merah Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat .....	43
4.10 Biaya Pengrajin Gula Merah Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat .....	44
4.11 Jumlah Penghasilan Gula Merah Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat .....	46
4.12 Produktivitas Berdasarkan Modal Pembuatan Gula Merah Desa Purbosari .....	49
4.13 Produktivitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pembuatan Gula Merah Desa Purbosari .....	50
4.14 Produktivitas Berdasarkan Lama Usaha Pembuatan Gula Merah Desa Purbosari .....	51
4.15 Produktivitas Berdasarkan Status Perkawinan Pembuatan Gula Merah Desa Purbosari .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Tabel Produksi Gula Merah Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma .....	61
2. Surat Keterangan Penelitian	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

*Produktivitas* adalah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan sejumlah barang dengan faktor *produksi* yang tersedia (Sinungun, 1987). Pentingnya *Produktivitas* adalah untuk *mengontrol* hasil yang diperoleh oleh karyawan atau perusahaan. Jika hasil usaha semakin lama justru semakin banyak itu artinya usahanya sudah *produktif*, akan tetapi jika sebaliknya atau semakin lama usahanya tetapi hasilnya semakin sedikit itu berarti usahanya belum *produktif*. Jadi *produktivitas* berfungsi menumbuhkan kekonsentrasian seseorang dalam bekerja dan memberikan semangat seseorang agar seseorang tersebut dapat meningkatkan hasil usahanya dari hari kehari atau dari waktu ke waktu.

Usaha yang *produktif* didalam pekerjaannya selalu mengejar *target*, artinya pekerjaan harus sesuai dengan *standar* yang sudah ditentukan. Seseorang yang *produktif* selalu berusaha bekerja *semaksimal* mungkin, dan harus selalu memikirkan segala sesuatu yang akan dilakukannya. Maka dari itu seseorang didalam bekerja harus menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya baik ilmu, pikiran, teknik, bakat, ketrampilan dan keahlian, jadi agar *produktif* seseorang harus sesuai dengan ilmu yang dipelajari, teknik, bakat, ketrampilan dan keahlian yang dimilikinya.

Adapun *strategi* agar seseorang akan bekerja *produktif* seperti upah yang ada peningkatannya dan harga yang juga selalu ada peningkatannya, dan tersedianya barang-barang yang diperlukan didalam berusaha. *Strategi* itu bertujuan agar seseorang bekerja tidak terbebani dan seseorang bekerja dengan senang hati.

Karena pada dasarnya kalau seseorang bekerja dengan senang hati maka hasilnya juga akan *maksimal*. Apalagi jika pada usaha gula merah di Desa Purbosari ini harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tidak ada waktu atau hari yang digunakan untuk istirahat, karna istirahat dalam satu hari efeknya itu sangat banyak sekali seperti basinya kandungan nira kelapa, jika sudah terlanjur basi nira kelapanya maka *proses* perbaikan atau pemulihannya sangat lama sekali. maka dari itu *strategi* diatas sangat diperlukan untuk diterapkan. Karena sungguh-sungguhnya pengusaha gula merah mengatur rencana atau rincian, jam kerja dari didalam satu harinya. Dari jam 06.00 sampai jam 09.00 dilakukan pemanjatan, jam 10.00 sampai jam 11.30 itu diteruskan untuk mencari kayu bakar. Pemasakan dan pendidihan dikerjakan jam 09.30 sampai jam 16.00, dilanjutkan proses pencitaan gula sampai jam 17.00. dan pemanjatan sore juga dilakukan jam 16.00 sampai 17.30.

Dari pekerjaan yang sudah dilakukan memperoleh penghasilan. Penghasilan gula merah ini digunakan untuk kebutuhan sehari-hari dan selebihnya jika ada untuk tabungan masa depan. Usaha gula merah ini dikerjakan dalam satu keluarga, yaitu satu orang laki-laki dan satu orang perempuan, yang mana yang laki-laki merupakan sebagai kepala keluarga dan merupakan pemilik, pengendali pekerjaan, dan kunci penyelesaian pembuatan gula merah, dari pemanjatan, pencarian kayu bakar, sampai penyediaan bahan-bahan dan alat-alat yang di butuhkan didalam pembuatan gula merah dikerjakan oleh laki-laki. Sedangkan yang perempuan hanya sebatas membantu orang laki-laki dalam proses pendidihan, pencetakan, penimbangan sampai proses penjualan.

Usaha gula merah di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma, juga merupakan sentra gula merah, sudah 80 % kepala keluarga yang memproduksi gula merah, dan produksi gula merah sudah mencapai 80 kepala keluarga.



Penyebab semakin banyaknya pengrajin gula merah dikarenakan semakin banyaknya jumlah permintaan gula merah, seolah-olah gula merah menjadi kebutuhan pokok masyarakat. Buah kelapa yang tidak ada harganya mendorong seseorang untuk memindahkan fungsikan pohon kelapanya sebagai pengolahan gula merah. Apalagi ditambah pemuda pemudi ada yang belum bekerja pada jalur *formal*. Melihat banyaknya berbagai kasus untuk *memproduksi* gula merah penulis ingin mengetahui besarnya *produktivitas* usaha gula merah di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berapa besarnya *produktivitas* usaha gula merah di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma secara total dan parsial?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui besarnya *produktivitas* usaha gula merah di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma secara total dan parsial?

### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini akan menggunakan data tenaga kerja pada perusahaan gula merah di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma.
2. Pengamatan dilakukan pada jam 06.00-17.00.
3. Obyek hanya pada perusahaan gula merah khusus nya di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian *Produktivitas***

*Filosofi* dan *spirit* tentang Produktivitas sudah ada sejak awal peradapan manusia karena makna Produktivitas adalah keinginan (*The will*) dan upaya (*Effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Menurut Kotler (1983) didefinisikan sebagai suatu hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Produksi biasanya dihitung sebagai *index*, rasio *output* (keluaran) dibanding *input* (masukan).

Menurut Britanica (1982:27) disebutkan bahwa *produktivitas* dalam ekonomi berarti rasio dan hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan suatu barang. Sedangkan menurut *formulasi National Productivity Board* (NPB) Singapore, dikatakan bahwa Pruduktivitas adalah Sikap Mental (*Attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Menurut laporan Dewan *Produktivitas Nasional* (1983) Produktivitas itu mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: “*mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini*”.

Menurut Mali (1978:6-7) *Produktivitas* adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara *efisien*. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai *rasio* antara keluaran (*Output*) dan masukan (*Input*) dalam satuan waktu tertentu, dalam arti luas *Input* adalah sekumpulan perlengkapan atau barang-barang dan biaya-biaya yang digunakan untuk keperluan usaha yang bertujuan untuk pencapaian hasil yang *maksimal*, dengan tujuan meningkatkan keuntungan dari waktu ke waktu yang dilewati atau dicapai oleh pengusaha.

Sedangkan *Output* adalah penghasilan yang diperoleh dari sekumpulan atau sekelompok barang atau jasa yang dibutuhkan didalam pengolahan gula merah dalam jangka waktu tertentu, tergantung yang dikerjakan oleh pengusaha. Dua kemungkinan yang dialami dalam pengolahan gula merah diantaranya kerugian dan keuntungan. Jika keuntungan didalam usaha, maka semakin lama usahanya juga semakin besar/banyak keuntungan yang diperolehnya, dan itu artinya usahanya tersebut sudah *produktif*, tetapi kalau sebaliknya semakin lama usaha tetapi justru keuntungannya semakin sedikit/semakin menipis itu artinya usahanya tidak *produktif* atau rugi.

Whitmore (1979:2) memandang bahwa *produktivitas* sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai *rasio* dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Secara umum *Produktivitas* mengandung perbandingan antara hasil yang di capai (*Output*) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (*Input*).

Menurut Silver (1984) *Produktivitas* adalah sejumlah masukan yang digunakan untuk mencapai sejumlah luaran tersebut. *Produktivitas didefinisikan* sebagai *efisiensi* dalam memproduksi luaran atau rasio luaran dibanding masukan. Menurut Kapelman (1986) secara lebih luas mengertikan *produktivitas* sebagai suatu *konsepsi sistem*, dimana proses *produktivitas* didalam wujudnya *diekspresikan* sebagai *rasio* yang *merefleksikan* bagaimana memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada secara *efisien* untuk menghasilkan luaran. suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu *organisasi* yang biasanya dinyatakan sebagai *rasio* dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Calsio (1986) mengembangkan konsep *produktivitas* dengan masukan unsur *efisien*. Mereka berpendapat bahwa kalau suatu industri dapat bekerja dengan lebih *efisien*, berarti industri itu telah bekerja dengan lebih *produktif*, dan pada giliran industri itu akan mempunyai posisi persaingan yang lebih baik karena biaya *perunit* luaran menjadi lebih rendah. Sekalipun didalam teori, suatu total produksi *index* yang menghubungkan semua masukan (modal, tenaga kerja, bahan baku dan energi) terhadap luaran akhir dengan sangat teliti, akan tetapi angka *index* ini tidak selalu digunakan. Secara koseptual, *produktivitas* adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. *Produktivitas* dapat *dikuantifikasi* dengan membagi keluaran dengan masukan.

Menaikkan *produktivitas* dapat dilakukan dengan memperbaiki *rasio produktivitas*, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Blecher, 1987:3).

*Filosofi* mengenai *Produktivitas* mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dari kehidupan hari esok tentunya harus lebih baik dari kehidupan hari ini, adalah juga suatu pandangan yang memberikan spirit pada produktivitas (Moelyono, 1993).

## 2.2 Rumus Untuk Menentukan *Produktivitas*

$$1. Q = f(K, L, L_a, X_1, X_2, \dots, X_n)$$

Dimana :

Menurut Silver (1984), Q adalah sejumlah luaran barang atau jasa yang *diproduksi*.

Sedangkan, K, L dan  $L_a$  secara berturut-turut merupakan serangkaian yang diberikan oleh masukan modal, tenaga kerja dan tanah.

$X_1, X_2, \dots, X_n$ ) adalah pembelian masukan *produksi* lainnya untuk *proses produksi*.

$$2. O = Q - (X_1 + X_2 + \dots + X_n)$$

Dimana :

Menurut silver (1984), O *dinotasikan* sebagai *luaran netto* berupa barang-barang atau jasa-jasa yang *diproduksi* dikurangi nilai pembelian atas serangkaian masukan yang dibutuhkan oleh *proses produksi*.

### 3. $O = AL^\alpha K^\beta$

Fungsi COBB – DOUGLAS, dimana  $A$ ,  $\alpha$  dan  $\beta$  semuanya *positif konstan*.  $A$  adalah *indikator* dari total *produktivitas* dari suatu *proses produksi*, sedangkan  $\alpha$  dan  $\beta$  merupakan *elasitas* luaran terhadap masukan jasa tenaga kerja dan modal.

### 4. $A(t)$ atau $\frac{O}{f(K,L)}$

Link (1987 : 4) menyoroti *proses produksi* ini dengan memasukkan unsur waktu sebagai suatu variabel bebas yang perlu diperhitungkan pengaruhnya. Link (1987 : 4) beranggapan bahwa dalam suatu *periode* waktu tertentu mungkin saja telah terjadi perubahan-perubahan *teknologi* yang berpengaruh terhadapnya. Sehingga  $A$  yang merupakan *indikator* dari *Total Faktor Productivity (TFP)* tersebut *dinotasikan* sebagai  $A(t)$ .

### 5. $Produktivitas = \frac{Output}{Input}$

Menurut Mali (1978: 6-7), *Produktivitas* adalah sebagai rasio antara keluaran (*Output*), dan masukan (*Input*) dalam satuan waktu tertentu, dalam arti luas *Input* adalah sekumpulan perlengkapan atau barang-barang dan biaya-biaya yang digunakan untuk keperluan usaha yang bertujuan untuk pencapaian hasil yang *maksimal*, dengan tujuan meningkatkan keuntungan dari waktu ke waktu yang dilewati atau dicapai oleh pengusaha. Sedangkan *Output* adalah penghasilan yang diperoleh dari sekumpulan atau sekelompok barang atau jasa yang dibutuhkan didalam pengolahan gula merah dalam jangka waktu tertentu, tergantung yang dikerjakan oleh pengusaha. Dua kemungkinan yang dialami dalam pengolahan gula merah diantaranya kerugian dan keuntungan.

Jika keuntungan didalam usaha maka semakin lama usahanya juga semakin besar/banyak keuntungan yang diperolehnya, dan itu artinya usahanya tersebut sudah *produktif*, tetapi kalau sebaliknya semakin lama usaha tetapi justru keuntungannya semakin sedikit/semakin menipis itu artinya usahanya tidak *produktif* atau mengalami kerugian. Menurut Whitmore (1979 : 2), *Produktivitas* sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya (*Input*), yng biasanya dinyatakan sebagai *rasio* dari keluaran (*Output*), yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

### **2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja, menurut (Sudarmayanti, 2001) adalah sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan *industri* pancasila (HIP), tingkat penghasilan dan upah, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana *produksi*, *teknologi*, modal, pengaturan jam kerja, kesempatan *berprestasi*, dan tenaga kerja.

#### **1. Sikap Mental**, berupa :

##### a. Motivasi kerja

Menurut Winardi (2007), *Motivasi* berasal dari kata *motivation* yang berarti ”menggerakkan” berasal dari kata dasar *motif* (*motive*) yang berarti dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. *Motivasi* merupakan hasil sejumlah *proses* yang bersifat *internal* atau *eksternal* bagi seorang *individu*, yang menyebabkan timbulnya sikap *entusiasme* dan *persistensi* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Hadari (2005), *Motivasi* berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan, yang berlangsung secara sadar. Sedangkan *Motivasi Kerja* adalah suatu kekuatan *potensial* yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan *moneter* dan *nonmoneter*, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara *positif* atau secara *negatif*, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut As'ad (2002:45) *Motivasi Kerja didefinisikan* sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, *motivasi* biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2002:166), *motivasi didefinisikan* sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan *organisasi* yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara *motivasi* umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan yang *fokusnya* dipersempit terhadap tujuan *organisasi*. Ketiga unsur kunci dalam *definisi* ini adalah upaya, tujuan dan kebutuhan.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Mangkunegara (2002:94) mengemukakan bahwa *Motivasi Kerja didefinisikan* sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka.



Adanya *motivasi* terutama *Motivasi* untuk *berprestasi* akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai *prestasi* kerja yang lebih baik. Biasanya seseorang yang memiliki *motivasi* kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan *prestasi* yang lebih baik. Menurut Trisna (2003) dengan adanya *Motivasi* Kerja, diharapkan setiap *individu* mau bekerja keras dan *antusias* untuk mencapai kinerja yang tinggi. *Motivasi* kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manulang, 2002).

Menurut Gie (2000), *Motivasi* Kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat *termotivasi*, yaitu orang yang melaksanakan upaya *substansial*, guna menunjang tujuan-tujuan *produksi* kesatuan kerjanya, dan *organisasi* dimana seseorang bekerja. Seseorang yang tidak *termotivasi*, hanya memberikan upaya *minimum* dalam hal bekerja. Konsep *motivasi*, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja *individual*. Menurut Martoyo (2000) *Motivasi* Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Menurut Simanjuntak (2005:94-97), *Memotivasi* bawahan berarti menjadikan mereka merasakan bahwa bekerja sebagai bagian hidup yang dinikmati. Para pekerja pada umumnya akan siap bekerja keras bila menghadapi beberapa kondisi berikut ini:

1. Merasa diperlukan oleh *organisasi*;
2. Mengetahui yang diharapkan *organisasi*;
3. Perlakuan adil antar pekerja dan dalam pemberian imbalan;
4. Peluang untuk berkembang;

5. Tantangan yang menarik;
6. Suasana kerja yang menyenangkan.

Dari pengertian-pengertian *Motivasi* diatas maka dapat disimpulkan bahwa *motivasi* merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuan. Dan *motivasi* juga dapat disimpulkan bahwa *motivasi* kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Mulyono (1999) *Motivasi* Karyawan adalah suatu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu *motivasi* sering kali diartikan pula sebagai *faktor* pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu *faktor* yang mendorong perbuatan tersebut. *Motivasi* atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya *produktivitas* perusahaan. Tanpa adanya *motivasi* dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat *motivasi* yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

*Motivasi* atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

- a. *Motivasi finansial*, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan *finansial* kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut *insentif*.

- b. *Motivasi nonfinansial*, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk *finansial*/ uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya (Mulyono , 1999).

Menurut Mitchell (2000) tujuan dari *motivasi* adalah *memprediksi* perilaku perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara *motivasi*, perilaku dan kinerja (*performa*). *Motivasilah* penyebab perilaku; andai perilaku tersebut *efektif*, maka akibatnya adalah berupa *kinerja* tinggi.

Sihotang (2007:245) berpendapat bahwa *motivasi* kerja melibatkan dua *faktor*:

***Faktor-faktor individual***

- a. Kebutuhan-kebutuhan;
- b. Tujuan-tujuan seseorang;
- c. Sikap-sikap;
- d. Kemampuan-kemampuan seseorang.

***Faktor-faktor organisasi***

- a. Pembayaran gaji/upah;
- b. Keselamatan kesehatan kerja;
- c. Para mandor (*supervisi*);
- d. Para pengawas *fungsional*.

Menurut Salusu (2000:429) bahwa seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena dirangsang oleh *motivasi*. *Motivasi* itu timbul karena *faktor-faktor*, sebagai berikut :

1. Adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik.

2. Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik.
3. Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting.
4. Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan suatu tujuan.
5. Apa yang dikerjakan itu adalah sesuatu yang menarik.
6. Melakukan pekerjaan dengan harapan akan ada *promosi*.
7. Mengerjakan sesuatu adalah membantu *organisasi* mencapai tujuannya.
8. Mengharapkan kemungkinan kenaikan penghasilan.
9. Mengerjakan sesuatu sebagai *kredit* untuk keperluan penilaian penampilan *prestasi* yang akan datang.
10. Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan.
11. Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan.
12. Harapan akan pengakuan dari teman sejawat.
13. Melaksanakan tugas dengan tekad tidak menginginkan kelompoknya berpenampilan buruk.
14. Jaminan adanya keamanan kerja yang *prima*.
15. Mengerjakan sesuatu karena dorongan oleh kondisi *fisik* pekerjaan yang baik.

Menurut Gomes (2001:180) bahwa *faktor-faktor motivasi* kerja terdiri dari dua bagian yaitu *faktor individual* dan *faktor organisasional*. Yang tergolong *faktor individual* adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*ability*). Sedangkan yang tergolong *faktor organisasional* meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *motivasi* kerja adalah dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dari dalam diri (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baik agar menghasilkan *kinerja* yang lebih baik.

#### b. *Disiplin* Kerja

*Disiplin* kerja dapat *didefinisikan* sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (wiryo, 2001 : 291). Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa *disiplin* kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan *disiplin* itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu (Gomes, 2000 :232).

Menurut Lateiner (1983 : 72), umumnya *disiplin* kerja pegawai dapat diukur dari :

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka *disiplin* kerja dapat dikatakan baik.
- b. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu *faktor* yang mempengaruhi *disiplin* kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki *disiplin* kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh *organisasi*. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh *organisasi* maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki *disiplin* kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap *organisasi*.
- e. Memiliki tanggung jawab.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap *disiplin* kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan *disiplin* kerja pegawai tinggi. *Disiplin* mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996 : 34) ada beberapa sikap *disiplin* yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu :

1. *Disiplin* terhadap waktu;
2. *Disiplin* terhadap *target*;
3. *Disiplin* terhadap *kualitas*;
4. *Disiplin* terhadap *prioritas* kerja;
5. *Disiplin* terhadap *prosedur*.

Menurut Handoko (1996) *disiplin* adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan *disiplin* kerja menurut Sinungan (1995) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku *individu*, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *disiplin* adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh *manajemen* baik perusahaan, *instansi* pemerintah ataupun swasta agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga *kinerja* mereka sesuai dengan yang diharapkan dan bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Sinungan (1995) *indikator-indikator* dari *disiplin* kerja adalah :

1. *Absensi* adalah pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Sikap dan perilaku adalah tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.
3. Tanggung Jawab adalah hasil atau *konsekuensi* seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat disimpulkan pengertian *disiplin* kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh sikap dan perilaku pegawai untuk patuh, taat dan menghormati serta menghargai ketentuan yang berlaku baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi dari pelanggaran yang dilakukannya.

#### c. Etika kerja

Etika kerja ini dapat menghasilkan sikap mental *produktif*, setelah itu menghasilkan potensi yang dimiliki, baru setelah itu mencapai karya *produktif*. Pengertian Etika (*Etimologi*), berasal dari bahasa Yunani adalah “*Ethos*”, yang berarti watak kesusilaan atau adat kebiasaan (*Custom*).

Etika biasanya berkaitan erat dengan perkataan moral yang merupakan istilah dari bahasa Latin, yaitu “*Mos*” dan dalam bentuk jamaknya “*Mores*”, yang berarti juga adat kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan yang baik (kesusilaan), dan menghindari hal-hal tindakan yang buruk. Etika dan *moral* lebih kurang sama pengertiannya, tetapi dalam kegiatan sehari-hari terdapat perbedaan, yaitu *moral* atau *moralitas* untuk penilaian perbuatan yang dilakukan, sedangkan Etika adalah untuk pengkajian sistem nilai-nilai yang berlaku.

Pengertian Etika Kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik *individu* sebagai pekerja maupun *managemen* sebagai pengatur/*regulasi* dalam bekerja. Webster (2007:45), “Etika” *didefinisikan* sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai *doktrin* tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang berwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Santoso (2006:35) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau *norma-norma* tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000:29) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2000:14).



Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan *prestasi* kerjanya atau *kinerja*. Hal yang mendasari Etika Kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka *individu* yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Susila (Sanskerta), lebih menunjukkan kepada dasar-dasar, prinsip, aturan hidup (sila) ilmu yang lebih baik. Akhlak (Arab), berarti moral dan Etika berarti ilmu akhlak.

### 1. Tujuan Mempelajari Etika

Untuk mendapatkan konsep yang sama mengenai penilaian baik dan buruk bagi semua manusia dalam ruang dan waktu tertentu.

### 2. Pengertian Baik

Sesuatu hal dikatakan baik bila seseorang mendatangkan rahmat, dan memberikan perasaan senang atau bahagia (Sesuatu dikatakan baik bila ia dihargai secara *positif*).

### 3. Pengertian Buruk

Segala yang tercela atau perbuatan buruk berarti perbuatan yang bertentangan dengan *norma-norma* masyarakat yang berlaku.

## 2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya *produktivitas*. Pendidikan *formal* maupun *nonformal*.

Tingginya kesadaran akan pentingnya *produktivitas* dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang *produktif*.

### **3. Keterampilan**

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan *fasilitas* kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

### **4. Manajemen**

Pengertian *manajemen* disini dapat berkaitan dengan sistem yang di terapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan *staf* atau bawahan. Apabila *manajemennya* tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang *produktif*.

### **5. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)**

Dengan penerapan hubungan *industrial* pancasila maka, akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan *motivasi* kerja secara *produktif* sehingga *produktivitas* dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang *serasi* dan *dinamis* sehingga menumbuhkan *partisipasi aktif* dalam usaha meningkatkan *produktivitas*.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan nya jiwa yang *berdedikasi* dalam upaya peningkatan *produktivitas*.

## 6. Tingkat Penghasilan/Upah

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan *konsentrasi* kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan *produktivitas*. Sistem upah ini mencakup : sistem yang dapat mendorong tingkah laku pegawai untuk bekerja dengan baik (menumbuhkan *motivasi* kerja), sistem upah yang didasarkan kepada hasil kerja *individu* dan sistem upah yang didasarkan pada pertimbangan atas jasa-jasa *individu*.

### a. Sistem Upah Untuk Menumbuhkan *Motivasi*

Ada dua jenis upah yang dapat mendorong tingkah laku pegawai untuk bekerja lebih baik, yaitu :

- *Primary Rewards*.
- *Secondary Rewards*.

Para *Primary Rewards*, bidang kajiannya lebih tertuju pada pemenuhan kebutuhan *fisik* dasar seperti misalnya : rasa lapar, rasa haus, memperoleh kegiatan (bekerja) dan malahan kebutuhan akan *seks*. Dan pada umumnya kebutuhan-kebutuhan ini hanya sedikit saja yang *relevan* dengan *motivasi* kerja. Sedangkan pada *Secondary Rewards*, yang dipelajari lebih banyak menyangkut pengalaman dan lain-lain (*Cascio 1986 : 397*).

b. Baik *Primary* maupun *Secondary Rewards* tersebut, sasarannya adalah *individu* dan kelompok *individu* dalam suatu *organisasi*. Upah yang diberikan *individu* atau kelompok seperti misalnya dengan cara pembayaran upah borongan, komisi penjualan dan bonus *prestasi* yang bertalian dengan upah *individu* atau kelompok *individu* untuk *prestasinya* dapat menjadi pendorong yang *efektif*. Sistem upah untuk mengurangi kemangkiran.

Upah (imbalan) adalah balasan jasa yang diterima oleh pegawai, sebagai hasil tukar kerjanya. Kemangkiran adalah suatu sebab dari sistem pengupahan, tetapi kemangkiran juga bisa merupakan biaya dan dapat mengurangi kekuatan daya saing organisasi. Cara-cara yang lazimnya ditempuh untuk mengatasi masalah kemangkiran adalah dengan memberi imbalan bagi pegawai yang kehadirannya baik dan memberi hukuman bagi yang ketidakhadirannya yang berlebihan.

c. Sistem Upah Berdasarkan Hasil Luaran Individu

Ada banyak cara yang dapat ditempuh dalam sistem pengupahan yang didasarkan kepada hasil luaran individu, di antaranya adalah :

1. Pembayaran upah berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan.
2. Pembayaran upah secara borongan.
3. Pembayaran upah harian dan sebagainya.

d. Sistem upah berdasarkan penyesuaian jasa-jasa *individu*.

Secara *psikologis* sistem ini digunakan karena beberapa alasan:

Pertama, dengan mengaitkan pelaksanaan tugas terhadap berbagai penghasilan (sesuai atau tidak sesuai) pegawai akan menjadi percaya bahwa tingkat pengeluaran usaha untuk seseorang dengan yang lainnya berbeda-beda, akibatnya, tingkat rata-rata *motivasi* kerja akan menjadi lebih tinggi.

Kedua, Pengupahan akan dinilai tinggi (dinaikkan) didasarkan pada meningkatnya *performansi*. Hal ini akan menjadi demikian karena pengupahan yang didasarkan pada *performansi*, secara *psikologis* dengan nilai (penghargaan) yang diberikan.

Ketiga, Peningkatan *peformanse* merupakan dasar untuk menentukan upah. Kalau *performansnya* tinggi cenderung akan menjadi lebih puas dan besar bekerja, sedangkan yang *performanse* yang kurang akan sangat mungkin meninggalkan tempat kerjanya.

## **7. Gizi dan Kesehatan**

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan *produktivitas* kerjanya.

## **8. Jaminan Sosial**

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu *organisasi* kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan *produktivitas* kerja.

## **9. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan *produktivitas*.

## **10. Sarana Produksi**

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan *produktivitas*. Apabila sarana *produksi* yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

## **11. Teknologi**

Apabila *teknologi* yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian *proses produksi*.
- b. Jumlah *produksi* yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan *teknologi* dapat mendukung peningkatan *produktivitas*.

## **12. Modal**

### **A. Pengertian Modal**

Menurut Soewartoyo (1992), dalam *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* modal adalah sejumlah uang atau barang yang digunakan untuk kegiatan perusahaan yang terdiri atas modal tetap seperti gedung *pabrik*, mesin-mesin dan modal kerja seperti piutang, persediaan barang, sediaan bahan, barang setengah jadi dan barang jadi. Gilarso (1993), menyatakan bahwa dalam ilmu ekonomi istilah modal (*capital, capital goods*) sebagai *faktor produksi* menunjuk pada segala sarana dan prasarana (selain manusia dan pemberian alam) yang dihasilkan untuk digunakan sebagai masukan (*input*) dalam *proses produksi* : bangunan dan *konstruksi*, alat dan mesin, serta tambahan pada persediaan.

## B. Jenis-Jenis Modal

Jenis-jenis modal menurut Riyanto (1993) terdiri dari :

### 1. Modal Asing/Utang :

Modal asing adalah modal yang berasal dari luar perusahaan yang sifatnya sementara bekerja di dalam perusahaan dan bagi perusahaan yang bersangkutan modal tersebut merupakan utang yang pada saatnya harus dibayar kembali. Selanjutnya modal asing atau utang ini dibagi lagi menjadi tiga golongan yaitu :

- a. Modal asing/utang jangka pendek (*short-term debt*) yaitu jangka waktunya pendek berkisar kurang dari 1 tahun.
- b. Modal asing/utang jangka menengah (*intermediate-term debt*) dengan jangka waktu antara 1 sampai 10 tahun.
- c. Modal asing/utang jangka panjang (*long-term debt*) dengan jangka waktu lebih dari 10 tahun.

Perbedaan Modal Asing dan Modal Sendiri :

**Tabel 2.1 perbedaan modal asing dan modal sendiri.**

Modal Asing	Modal Sendiri
1. Terutama memperhatikan pada kepentingannya sendiri yaitu kepentingan <i>kreditur</i> .	1. Terutama berkepentingan terhadap <i>kontinuitas</i> , kelancaran, dan keselamatan perusahaan
2. Modal yang tidak berpengaruh terhadap penyelenggaraan perusahaan.	2. Modal yang dengan kekuasaannya dapat mempengaruhi politik perusahaan.
3. Modal dengan beban bunga yang tetap tanpa memandang adanya keuntungan atau kerugian.	3. Modal yang mempunyai hak atas laba sesudah pembayaran modal asing.
4. Modal yang hanya sementara turut bekerja sama didalam perusahaan.	4. Modal yang digunakan didalam perusahaan untuk waktu yang tidak terbatas atau tidak tertentu lamanya.
5. Modal yang dijamin dan mempunyai hak didahulukan (hak <i>preferen</i> ) sebelum modal sendiri di dalam <i>likuidasi</i> .	5. Modal yang menjadi jaminan dan haknya adalah sesudah modal asing di dalam <i>likuidasi</i> .



### 13. Pengaturan Jam Kerja

Jam kerja *normal* adalah 40 jam seminggu. Tidak semua pekerjaan memiliki jam kerja yang sama. Pekerjaan yang berbahaya dan beresiko tinggi, seperti pelaut, pengrajin dan pekerja *industri kimia*, tentu memiliki jam kerja yang berbeda dengan pekerjaan yang tidak banyak menanggung resiko, seperti pegawai *administrasi* kantor. (Rachmawati, 2008). Kaitan antara jam kerja dengan *produktivitas* kerja adalah bahwa kondisi karyawan dapat dipengaruhi oleh kurangnya istirahat yang memadai sehingga mengakibatkan kondisi *psikis* dan mental menurun. Contohnya, karyawan yang dipekerjakan dalam *shift* sewajarnya menerima fasilitas khusus, seperti gaji *extra*, bonus dan sebagainya. (Rachmawati, 2008).

*Manajemen* waktu adalah tindakan atau proses perencanaan dan secara sadar melakukan *kontrol* atas jumlah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan *efektivitas*, *efisiensi* atau *produktivitas*. *Manajemen* waktu adalah suatu keharusan dalam setiap pembangunan *proyek* karena *manajemen* waktu menentukan jumlah waktu yang dibutuhkan dan ruang lingkup penyelesaian suatu *proyek*.

A. Enam Prinsip *Manajemen* Waktu adalah sebagai berikut :

1. Jadilah *aktif*, bukan hanya *reaktif*. Akan lebih mudah untuk menjadi *aktif* jika Anda juga mengikuti *prinsip*.
2. Menetapkan tujuan.
3. *Prioritaskan* tindakan.
4. Jaga *fokus*.
5. Buat tenggang waktu yang *realistis*.
6. Memutuskan rencana dan *fokus* terhadap pekerjaan yang dihadapi.

## B. Pengertian *Efisiensi Waktu*

Pengertian *efisiensi* menurut Mulyamah (1987:3) yaitu: *Efisiensi* merupakan suatu ukuran dalam membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang *direalisasikan* atau perkataan lain penggunaan yang sebenarnya. Sedangkan pengertian *efisiensi* menurut Hasibuan (1984:233-4) yang mengutip pernyataan *Efisiensi* adalah perbandingan yang terbaik antara *input* (masukan) dan *output* (hasil antara keuntungan dengan sumber-sumber yang dipergunakan), seperti halnya juga hasil *optimal* yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Dengan kata lain hubungan antara apa yang telah diselesaikan.

### 14. Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan *karier* atau pengembangan *potensi* pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi *organisasi*. Apabila terbuka kesempatan untuk *berprestasi*, maka akan menimbulkan dorongan *psikologis* untuk meningkatkan *dedikasi* serta pemanfaatan *potensi* yang dimiliki untuk meningkatkan *produktivitas* kerja. Tiap *faktor* yang dapat saling berpengaruh dan dapat memengaruhi peningkatan *produktivitas* baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian tingkat *produktivitas* kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula.

Tingkat *produktivitas* seseorang pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti :

- a. Kesempatan untuk bekerja.

- b. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.
- c. Kesempatan mengembangkan diri.

Keterampilan dan *produktivitas* seseorang pegawai berkembang melalui pekerjaan dan didalam pekerjaan. Keterampilan tertentu dapat menurunkan atau menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki. Sikap mental dan keterampilan sangat besar perannya dalam meningkatkan *produktivitas*, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan pegawai, guna mewujudkan *produktivitas* kerja. *Organisasi* merupakan suatu tempat dimana pegawai akan memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkat keterampilan. Tanggung jawab peningkatan keterampilan melalui pengalaman dan kesempatan akan tergantung dari pimpinan *organisasi*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor *manajemen* sangat berperan dalam meningkatkan *produktivitas* kerja, baik secara langsung maupun perbaikan *organisasi* dan tata *prosedur* untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan *fasilitas* latihan dan perbaikan penghasilan serta pemberian jaminan sosial.

## **15. Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang *aktif* mencari kerja yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan (Sherli, 2013).

#### a. Peran Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan *faktor produksi* yang sangat penting bagi setiap negara disamping *faktor* alam dan modal. Suatu negara meskipun memiliki sumber daya alam dan modal yang besar, tetapi membutuhkan tenaga kerja yang menangani kegiatan *produksi*. Tenaga kerja, sumber daya alam dan modal merupakan *faktor produksi* yang tidak hanya penting dalam peningkatan jumlah *produksi*, akan tetapi juga akan mendorong meningkatnya pendapatan *nasional*. Tingginya pendapatan *nasional* memungkinkan terbentuknya tabungan, yang merupakan sumber *investasi* untuk perluasan usaha, sehingga akan membuka lapangan kerja baru.

#### b. Kesejahteraan Tenaga Kerja

Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja sangat erat kaitannya dengan *produktivitas* kerja. Jika kesejahteraan tenaga kerja baik maka *produktivitasnya* akan meningkat. Sebab pekerja yang dapat memenuhi segala kebutuhannya maka tenaga dan pikirannya akan terpusat pada pekerjaannya. Kesejahteraan tenaga kerja harus diimbangi dengan peningkatan *kualitas* tenaga kerja, sebab *kualitas* tenaga kerja yang rendah akan sulit mencapai *produktivitas*. Akibatnya pendapatan pekerjapun sulit ditingkatkan.

### **2.4 Kerangka Analisis**

*Produktivitas* Gula Merah Di Desa Purbosari Kecamatan Seluma Barat di Hitung

Menggunakan *Rumus* :

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

*Produktivitas* adalah usaha meningkatkan hasil dari waktu ke waktu, artinya semakin lama didalam berusaha semakin banyak juga hasil yang harus diperoleh, tanpa mengurangi bahan, tanpa mengurangi *proses* pembuatan dan lain-lain. Hasil disini bisa berupa barang ataupun berbentuk uang.

Menurut mali (1978: 6-7), *Produktivitas* adalah sebagai *rasio* antara keluaran (*Output*), dan masukan (*Input*) dalam satuan waktu tertentu, dalam arti luas *input* adalah sekumpulan perlengkapan atau barang-barang dan biaya-biaya yang digunakan untuk keperluan usaha yang bertujuan untuk pencapaian hasil yang *maksimal*, dengan tujuan meningkatkan keuntungan dari waktu ke waktu yang dilewati atau dicapai oleh pengusaha.

Sedangkan *Output* adalah penghasilan yang diperoleh dari sekumpulan atau sekelompok barang atau jasa yang dibutuhkan didalam pengolahan gula merah dalam jangka waktu tertentu, tergantung yang dikerjakan oleh pengusaha. Dua kemungkinan yang dialami dalam pengolahan gula merah diantaranya kerugian dan keuntungan.

Menurut whitmore (1979 : 2), *Produktivitas* sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya (*Input*), yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*Output*), yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

*Produktivitas* digambarkan sebagai berikut

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

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian *survey* yang bersifat pengumpulan fakta dilapangan atau untuk mengetahui analisis *index produktivitas*, maka data yang digunakan adalah data *kuantitatif* yang merupakan data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian.

#### **3.2 Definisi Operasional**

*Produktivitas* adalah usaha untuk meningkatkan Penghasilan (*Output*) dari jangka waktu tertentu, dengan tidak mengurangi Biaya-Biaya (*Input*) yang akan dibutuhkan.

Menurut Mali (1978: 6-7), *Produktivitas* adalah sebagai *rasio* antara keluaran (*Output*), dan masukan (*Input*) dalam satuan waktu tertentu, dalam arti luas *Input* adalah sekumpulan perlengkapan atau barang-barang dan biaya-biaya yang digunakan untuk keperluan usaha yang bertujuan untuk pencapaian hasil yang *maksimal*, dengan tujuan meningkatkan keuntungan dari waktu ke waktu yang dilewati atau dicapai oleh pengusaha. Sedangkan *Output* adalah penghasilan yang diperoleh dari sekumpulan atau sekelompok barang atau jasa yang dibutuhkan didalam pengolahan gula merah dalam jangka waktu tertentu, tergantung yang dikerjakan oleh pengusaha. Dua kemungkinan yang dialami dalam pengolahan gula merah diantaranya kerugian dan keuntungan.

Jika keuntungan didalam usaha maka semakin lama usahanya juga semakin besar/banyak keuntungan yang diperolehnya, dan itu artinya usahanya tersebut sudah *produktif*.

tetapi kalau sebaliknya semakin lama usaha tetapi justru keuntungannya semakin sedikit/semakin menipis itu artinya usahanya tidak *produktif* atau mengalami kerugian.

### **3.3 Sumber Data**

Data yang sesuai dengan penelitian ini adalah data primer. Data *primer* adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya langsung atau kepada pelaku *produktivitas* kerja langsung.

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

Jumlah populasi adalah 80 kepala keluarga yang membuat gula merah, seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel diambil berdasarkan sensus.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang dipergunakan adalah *metode riset* lapangan yaitu *metode* mengumpulkan data dengan mengadakan penelitian langsung dengan objek penelitian melalui : Wawancara artinya pertanyaan yang langsung ditanyakan dengan yang bersangkutan.

### **3.6 Metode Analisis**

#### **1. Metode Kuantitatif**

Yaitu analisis yang berupa penghitungan, dengan menggunakan rumus *analisis* sebagai berikut :

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

Dimana :

*Produktivitas* adalah perbandingan antara keluaran seperti hasil yang diperoleh didalam usaha tertentu, dengan semua biaya masukan dari mulai sampai mencapai penghsilan (*input*). *Output* ini berupa uang, barang dan jasa input bisa berupa barang ataupun bisa berbentuk biaya-biaya.