

# Analisis Faktor-Faktor Dalam Produktivitas Kerja Pengrajin Tenun Lurik Di Kabupaten Klaten

Nurhaedah<sup>1</sup>, Rismawati<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja (2) pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga kerja (3) pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (4) pengaruh upah kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin tenun lurik di Kabupaten Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif-kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pengrajin tenun lurik di Kabupaten Klaten sebanyak 1.809, sampel yang digunakan dalam penelitian ini 95 tenaga kerja yang tersebar di 5 kecamatan. Namun hanya menggunakan sampel yang kembali sebanyak 70. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa : (1) tingkat pendidikan mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, (2) usia mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, (3) pengalaman kerja mampu mempengaruhi secara signifikan namun nilainya negatif terhadap produktivitas tenaga kerja, (4) upah kerja tidak mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,447 dapat diartikan bahwa 44,7% produktivitas tenaga kerja pengrajin tenun lurik di Kabupaten Klaten. Sedangkan 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

**Kata Kunci:** Pendidikan, Pengalaman Kerja, Usia, Upah kerja, Produktivitas Tenaga Kerja

## Abstract

*This study aims to identify and analyze (1) the effect of education on labor productivity (2) the effect of age on labor productivity (3) the effect of work experience on labor productivity (4) the effect of wages on labor productivity of lurik woven craftsmen in Klaten Regency. This research is an associative-causal research with a quantitative approach. The population in this study was the entire workforce of lurik woven craftsmen in Klaten Regency, totaling 1,809, the sample used in this study was 95 workers spread across 5 sub-districts. However, only 70 returned samples were used. In taking the sample, the proportionate stratified random sampling technique was used. Data collection uses questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study state that: (1) education level can significantly influence labor productivity, (2) age can significantly influence labor productivity, (3) work experience can significantly influence labor productivity but have a negative value, (4) wages are not able to significantly influence labor productivity. The coefficient of definition R<sup>2</sup> is 0.447 which means that 44.7% of the labor productivity of lurik woven craftsmen in Klaten Regency. While 55.3% is influenced by other variables outside of this study*

**Keywords:** Education, Work Experience, Age, Wages, Labor Productivity

## Pendahuluan

Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban

## Afiliasi:

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LPI, Makassar, Indonesia

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indoneisa Surabaya, Indonesia

**\*Korespondensi:** Nurhaedah  
(nurhaedah615@yahoo.com)

## Article Process

**Received:** 20 Mei 2023

**Revision:** 25 Mei 2023

**Accepted:** 01 Juni 2023

**Published:** 02 Juni 2023



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

dalam pembangunan. Pembangunan merupakan proses multidimensional yang mencakup berbagai perubahan mendasar atas struktur sosial, sikap-sikap masyarakat dan institusi-institusi nasional, disamping tetap mengejar akselerasi pertumbuhan ekonomi, penanganan ketimpangan pendapatan, serta pengentasan kemiskinan. Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan.

Di Indonesia sendiri, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja pengrajin berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus (Sulistyan, 2017). Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Permasalahan ketenagakerjaan didominasi oleh kemampuan tenaga kerja pengrajin yang masih kurang memadai baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja dan yang lainnya sehingga memerlukan kebijakan pasar kerja yang lentur. Tenaga kerja pengrajin yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

Produktivitas tenaga kerja pengrajin merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil – hasil tenaga kerja pengrajin manusia dengan segala masalah – masalah yang bervariasi khususnya pada kasus- kasus di negara berkembang atau pada beberapa organisasi selama periode waktu tertentu. Provinsi Jawa Tengah sebagai salah satu wilayah dengan potensi industri kecil di Indonesia. Menurut Marijan (2005), Jawa Tengah merupakan Provinsi dengan jumlah industri kecil terbesar di Indonesia dengan 25,2%. Terdapat beberapa industri kecil di kota maupun kabupaten di Provinsi Jawa Tengah. Industri kecil tersebut salah satunya terdapat di Kabupaten Klaten yang mempunyai industri kecil seperti gerabah, meubel, konvensi, logam, batik dan tenun lurik.

Industri lurik merupakan salah satu produk unggulan di Kabupaten Klaten sehingga dapat menggambarkan kemampuan daerah menghasilkan produk, menciptakan nilai, memanfaatkan sumberdaya secara nyata, memberi kesempatan kerja, mendatangkan pendapatan bagi masyarakat maupun pemerintah, memiliki prospek untuk meningkatkan produktivitas, investasi serta pendapatan asli daerah (PAD)nya. Berdasarkan Permendagri Nomor 9 tahun 2014 tentang pedoman pengembangan produk unggulan daerah, potensi ekonomi daerah perlu dikembangkan secara optimal menjadi produk unggulan daerah yang berdaya saing dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi dan kekhasan daerah.

Pertumbuhan perekonomian Kabupaten Klaten selama tahun 2014 dapat dilihat pada pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Klaten atas dasar harga konstan 2000 yaitu sebesar 5,79%. Tiga sektor pertumbuhannya paling tinggi yaitu sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran sebesar 30,70%, sektor industri pengolahan naik sebesar 20,34 % dan jasa-jasa sebesar 15,76 %. Peran industri pengolahan terhadap perekonomian daerah di Kabupaten Klaten tahun menjadikan industry pengolahan lurik menjadi salah satu produk unggulan di Kabupaten Klaten.

Industri tenun Lurik merupakan industry pertenunan yang paling populer di Kabupaten Klaten karena lurik merupakan salah satu ciri khas Kabupaten Klaten yang merupakan warisan budaya yang harus dilestarikan. Pada tahun 2014 nilai produksi industry Lurik sebesar Rp. 2.437.701.000,00 yang merupakan nilai produksi produk unggulan paling besar kedua setelah logam, yaitu Rp. 2.465.284.400,00 dan diikuti oleh konveksi Rp. 2.042.366.400,00.

Peran industri pengolahan terhadap perekonomian daerah di Kabupaten Klaten tahun menjadikan industry pengolahan lurik menjadi salah satu produk unggulan di Kabupaten Klaten. Berdasarkan data Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Klaten (2015), industry pertenunan (ATM/ATBM) merupakan industry urutan ketiga terbesar. Pemerintah melakukan pelestarian ini dengan cara mengeluarkan SK Gubernur Nomor 2 tahun 2010 yang mewajibkan pemakaian pakaian dinas Batik setiap hari Kamis bagi Pegawai Negeri Sipil. Kebijakan Pemerintah Kabupaten Klaten nomor 025/575/08 tertanggal 25 Juni 2008 tentang uji coba penggunaan pakaian Dinas tenun tradisional atau batik khas daerah merupakan salah satu upaya Pemerintah Kabupaten

Klaten untuk melestarikan kain Lurik sebagai kain khas tradisional Kabupaten Klaten yang keberadaannya mulai tenggelam.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja pengrajin yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Perkembangan produktivitas pekerja menurut tamatan pendidikan mengalami peningkatan apalagi dengan adanya pelatihan – pelatihan yang dapat menambah nilai SDM pekerja tersebut disamping lamanya pengalaman pekerja.

Dari hasil penelitian terdahulu oleh Siti Maria (2012) hasil temuannya justru menyatakan bahwa pendidikan dan jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita sektor industri sama halnya dengan Velina Tambunan, et al (2012) justru pendidikan tidak mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja, serta Mahendra (2014) dari hasil penelitiannya pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempo di Kota Semarang.

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

Dari hasil kajian empiris Amron, et, all (2009); Nety (2012) dan Adya (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan namun disatu sisi Haslindah (2010) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain itu usia juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja pengrajin cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja pengrajin yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja pengrajin yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat. Menurut Badan Pusat Statistik penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif atau yang berusia 15-64 tahun. Dari kajian empiris yang dilakukan oleh Haslindah (2010) menyatakan bahwa usia dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi industri kecil, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka pengrajin akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Upah merupakan salah satu dari barometer di dalam pengukuran- pengukuran berbagai macam kesejahteraan, oleh karena itu Pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat dari satu sisi di mana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Karena isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja (Setiadi, 2009).

Dari kajian empiris yang dilakukan sebelumnya oleh Setiadi (2009); Haslindah (2010); Siti Maria(2012); Vellina, et all (2012); menyatakan bahwa upah dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan, sedangkan Amron, et all (2009) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan upah kerja terhadap produktivitas kerja.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja pengrajin merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak indutri kecil yang menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara para pengrajin berkewajiban untuk menampilkan ethos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, pada industri kecil yang ada di Kabupaten Klaten perlu memperhatikan masalah pendidikan, pengalaman kerja, usia dan upah kerjanya yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup unit usaha.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka perlu melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk penelitian pengabdian masyarakat dengan judul : Analisis Pendidikan, Pengalaman kerja, Usia kerja dan Upah terhadap Produktivitas Tenaga kerja pengrajin (Studi kasus pada Industri Kecil Tenun Lurik di Kabupaten Klaten).

Tujuan dilakukan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apa yang akan dicapai antara lain untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, usia dan upah kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin pada industri kecil tenun lurik di Kabupaten Klaten. Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Klaten khususnya dalam hal peningkatan produktivitas tenaga kerja pengrajin dan sumbangan pemikiran kepada pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan ketegakerjaan, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai produktivitas tenaga kerja dan hasil penelitian ini menjadi acuan untuk melanjutkan penelitian selanjutnya serta dapat memperkaya ilmu ekonomi khususnya ekonomi mikro mengenai teori produktivitas.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kejadian mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010).

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian dan melihat hasil penelitian sebelumnya serta kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
- Usia diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
- Pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
- Upah diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat dengan variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2013: 36). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini mengacu pada perhitungan data yang berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik.

Dalam penelitian ini digunakan lima variabel independen yaitu pendidikan, usia, pengalaman kerja dan upah. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, interview (wawancara), dokumentasi dan studi pustaka dari berbagai literatur, majalah, koran, jurnal dan lain-lain. Jenis dan sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2013:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneloiiti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitiann ini terdiri dari seluruh tenaga kerja yaitu pengrajin tenun lurik yang berada di Kabupaten Klaten.

**Tabel 1.** Jumlah Populasi Penelitian

No.	Kecamatan	Tenaga kerja pengrajin
1.	Kecamatan Cawas	1.318
2.	Kecamatan Bayat	274
3.	Kecamatan Kr.dowo	62
4.	Kecamatan Trucuk	60
5.	Kecamatan Pedan	95
Jumlah		1.809

Sumber : BPS Kabupaten Klaten 2021

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:91). Sampel ini diambil secara proportionate stratified random sampling dengan tujuan untuk mendapatkan sampel dari anggota yang tidak homogen dan berstrata serta proporsional.

Penentuan sampel dihitung dengan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + (N)(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
- N = Besar Populasi
- e = Tingkat Kepercayaan  
(10 % = 0,1)

Jadi besar sampel:

$$N = \frac{1.809}{1 + (1.809)(0,1)^2}$$

$$N = 95$$

Selanjutnya penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel secara teknik probability sampling yaitu dengan teknik Stratified Random Sampling atau juga disebut Pengambilan sampel scara acak distratifikasi. Stratified Random Sampling adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan atas kelompok-kelompok subjek dan antara satu kelompok dengan kelompok lain tampak adanya strata atau tingkatan.

**Tabel 2.** Jumlah Sampel Penelitian secara Proporsional

No.	Kecamatan	Jumlah Populasi Tenaga kerja pengrajin	Jumlah Sampel Tenaga kerja pengrajin
1.	Kec. Cawas	1.318	69
2.	Kec. Bayat	274	14
3.	Kec. Kr.dowo	62	4
4.	Kec. Trucuk	60	3
5.	Kec. Pedan	95	5
Jumlah		1.809	95

Sumber: BPS Kabupaten Klaten 2021

Alasan menggunakan teknik stratified random sampling adalah karena populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Selain itu untuk

memper memudahkan penulis dalam pengumpulan data melalui kuesioner. Namun pada saat pembagian kuesioner terhadap responden tidak semua dapat kembali dari total 95 responden hanya 70 yang kembali kepada peneliti dengan alasan rusak maupun tidak diisi dengan baik. Sehingga peneliti memutuskan total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 responden.

Uji instrumen yang baik ditandai dengan dua syarat yaitu validitas maupun reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda. Regresi berganda (multiple regression) adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terhadap lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat (Suharsimi Arikunto, 2013: 338). Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2013: 147). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) artinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini sebanyak 70 tenaga kerja pengrajin tenun lurik yang berada di Kabupaten yang representative untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri dari jenis kelamin, status pernikahan.

**Tabel 3.** Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Tenaga kerja	Persentase
1.	Perempuan	55	78,6%
2.	Laki-laki	15	21,4%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data yang telah diolah 2021

Dari hasil penelitian bahwa tenaga kerja pengrajin tenun lurik di Kabupaten di dominasi oleh kaum hawa, alasan utamanya adalah pekerjaan ini cenderung membutuhkan keahlian dari seorang perempuan yang telaten juga sabar dalam menekuni pekerjaan ini. Dalam kegiatan menenun ini tidak semua dapat telaten dengan tahapan yang ada sebelum melakukan kegiatan menenun, sehingga banyak tenaga kerja perempuan yang lebih nyaman dan tertarik untuk melakukannya. Alasan lain mengapa tenaga kerja didominasi dengan perempuan karena perempuan jarang sekali bekerja di lapangan dan kebanyakan kerjanya berada didalam ruangan dengan cara duduk untuk bekerja sekedarnya tetap menikmati dengan ketenangan batinnya.

Terkadang terdapat kendala yang dihadapi oleh tenaga kerja tenun lurik ini dalam menghasilkan kualitas kerja yang bagus.

**Tabel 4.** Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Tenaga kerja	Persentase
1.	Menikah	35	50%
2.	Belum menikah	10	14,3%
3.	Janda	15	21,4%
4.	Duda	10	14,3%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data yang telah diolah 2021

Dari hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar tenaga kerja berstatus menikah hal ini menjadi alasan yang sangat mendasar tenaga kerja lurik di Kabupaten Klaten memiliki tanggung jawab yang besar baik terhadap keluarga maupun pada pekerjaannya. Sebagian besar adalah ibu rumah tangga dimana sebelum mereka berangkat kerja pekerjaan dirumah mereka selesaikan, bentuk

tanggung jawa inilah yang dapat dilihat dari tenaga kerja pengrajin tenun lurik dimana mereka mampu meningkatkan produktivitasnya pada saat mereka bekerja.

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi ganda. Berikut adalah rangkuman hasil pengujian hipotesis :

**Tabel 5.** Pengujian Hipotesis

Model	Koef. Prediktor	t- hitung	Sig.	R	R Square	F
Konstanta (k)	0.869	1,683	0,000			
Pendidikan	0,265	2,249	0,028			
Usia	0,778	3,676	0,000			
Penglm krj	0,312	2,163	0,034			
Upah krj	0,035	0,288	0,774			
Summury				0,668	0,447	
Regression			0,000			13,116

Sumber : Data yang telah diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa angka koefisien R adalah 0,668 sedangkan  $R^2$  sebesar 0,447. Nilai R menunjukkan nilai positif, hal ini berarti bahwa pendidikan, usia, pengalaman kerja dan upah kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja tenaga kerja pengrajin tenun lurik di Kabupaten Jawa Tengah. Nilai  $R^2$  sebesar 0,447 menunjukkan bahwa variansi dalam produktivitas kerja tenaga kerja pengrajin tenun lurik dapat dijelaskan oleh pendidikan, usia, pengalaman kerja dan upah kerja sebesar 44,7% melalui model, sedangkan 55,3% berasal dari variabel lain yang tidak dipergunakan dalam model ini.

Pengujian kontribusi tersebut ditemukan nilai F pada tabel diatas sebesar 13,166 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa secara simultan pendidikan, usia, pengalaman kerja dan upah kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja pengrajin tenun lurik. Maka dengan demikian dapat diartikan pula bahwa pendidikan, usia, pengalaman kerja dan upah kerja memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja pengrajin tenun lurik sehingga hipotesis diterima.

### **Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin tenun lurik di Kabupaten Klaten.**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin tenun lurik, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien garis yang positif dan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,028 dengan demikian, makin tinggi pendidikan yang dimiliki akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja pengrajin tenun lurik.

Menurut Sedarmayanti (2009: 72), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan. Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Hasil pada penelitian ini juga didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Irawati Machasin (2007). Penelitian yang telah dilakukan terdahulu menyimpulkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Siti Maria (2012); Velina Tambunan, *et all* (2012); Mahendra (2014) dari hasil penelitiannya pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil.

Fakta yang terjadi adalah rata-rata tenaga kerja pengrajin tenun lurik memang sangat minim pendidikannya yaitu sekolah dasar, namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap produktivitasnya, karena walaupun mereka memiliki pendidikan formal yang rendah namun mereka dibekali dengan pendidikan non formal yang memadai sehingga mereka mampu menghasilkan produktivitas yang baik. Sehingga pendidikan non formal menjadi tolak ukur bagi para pekerja di industri tenun lurik yang berada di Kabupaten Klaten.

## **Pengaruh Usia kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin tenun lurik di Kabupaten Klaten.**

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Variabel usia berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin tenun lurik, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien garis yang positif dan nilai signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,000. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel usia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tenun lurik. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi usia tenaga kerja mempengaruhi akan berdampak semakin rendah pula produktivitas tenaga kerja, begitu pula sebaliknya apabila usia tenaga kerja rendah dalam mempengaruhi maka produktivitas tenaga kerja juga akan tinggi.

Dari hasil kajian empiris Amron, et, all (2009); Nety (2012) dan Adya (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan namun disatu sisi Haslindah (2010) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun bertentangan dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Eben Tua Panpapotan (2013) yang menyatakan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Gandum Malang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hordock dalam Simanjuntak (2005:34), sikap seseorang dalam pekerjaan merupakan dasar dalam pemilihan suatu pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja yang terdiri dari pemimpin dan kepemimpinan, suasana kerja, waktu dan jam kerja cukup penting mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bersangkutan tetapi juga sikap dalam menghadapi masa pensiun yang akan datang.

Fakta yang terjadi pada Industri kecil tenun lurik adalah tenaga kerja didominasi usia > 39 tahun hal ini dikarenakan pada usia tersebut tingkat kematangan dan kedewasaan nampak terlihat dalam bentuk tanggungjawab dalam bekerja. Semakin orang tersebut matang dan dewasa maka orang tersebut memiliki sikap dan tanggungjawab yang tinggi pula. Alasan lain yaitu pada usia tersebut mereka lebih bersemangat dalam bekerja karena merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki keterikatan batin yang besar sehingga apapun yang terjadi mereka lebih mampu bertahan bekerja pada industri kecil tersebut.

## **Pengaruh Pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin tenun lurik di Kabupaten Klaten.**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel pengalaman kerja produktivitas tenaga kerja pengrajin tenun lurik, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien garis yang positif dan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,034 dengan demikian, makin lama dan banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja pengrajin pada industri kecil tenun lurik.

Pengalaman kerja merupakan suatu keterampilan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, karena mereka yang berpengalaman akan lebih mengenal dan terampil dalam bekerja. Selain itu semakin lama pengalaman kerja seseorang juga akan menyebabkan produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Dari hasil kajian empiris Amron, et, all (2009); Nety (2012) dan Adya (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan namun disatu sisi Haslindah (2010) Penelitian yang telah dilakukan terdahulu menyimpulkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Bill Foster dalam Khoirul Efendi Lubis, 2012: 22). Syafaruddin Alwi (2001: 231) menambahkan bahwa pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Faktanya bahwa tenaga kerja yang ada pada industri kecil tenun lurik rata-rata telah memiliki masa kerja yang lama, dikarenakan tenaga kerja yang berusia muda memilih tempat kerja yang tidak membutuhkan kecermatan ataupun ketelatenan. Terbukti masa kerja yang dapat dilihat adalah tenaga kerja yang telah bertahun-tahun bekerja bahwa puluhan tahun, hal tersebut membuktikan bahwa dengan pengalaman mereka bekerja sehingga mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

## **Pengaruh Upah kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin tenun lurik di Kabupaten Klaten.**

Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh, bahwa tingkat upah berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tenun lurik di Kabupaten Klaten. Hal ini dapat dilihat dengan nilai koefisien garis yang positif namun tidak signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,774 jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat upah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin pada industri kecil tenun lurik. Dengan demikian hipotesis ke empat di tolak.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa tingkat upah secara positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tenun lurik di Kabupaten Klaten. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi upah kerja yang diberikan maka tidak mampu meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan Dari kajian empiris yang dilakukan sebelumnya oleh Setiadi (2009); Haslindah (2010); Siti Maria(2012); Vellina, et all (2012); menyatakan bahwa upah dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan, sedangkan hasil penelitian ini sejalan dengan Amron, et all (2009) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan upah kerja terhadap produktivitas kerja.

Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerjadan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas(Kurniawan, 2010).

Fakta membuktikan bahwa mengapa upah kerja tidak mampu memberikan peningkatan pada produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tenun lurik di Kabupaten Klaten, yang pertama sistem kerja yang dilakukan masih menggunakan manajemen kekeluargaan, rasa memiliki satu dengan yang lain sangat tinggi, artinya terkadang ada keluarga dari rekan sekerjanya mendapat musibah mereka saling membantu meringankan bebabn pekerjaan, sehingga pembagian upahpun akan mereka bagi sesuai dengan kesepakatan beresama. Kedua perasaan nyaman dalam bekerja justru lebih mendorong mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, karena bentuk loyalitas terhadap tempat usaha tersebut dikarenakan rasa tidak enak apabila hanya tinggal dirumah, mempunyai prinsip filosofi budaya yaitu makan tidak makan asal bisa kumpul bersama teman tidak hanya berkeumpul namun dapat menghasilkan suatu pekerjaan. Maka hal inilah yang mendorong mengapa upah kerja tidak secara nyata mempengaruhi produktivitas kerja, dan yang ketiga upah yang mereka terima tidak sebanding dengan pengeluaran mereka sehari-hari, namun hal inilah yang selalu mendorong mereka bahwa bukan hanya upah kerja yang mereka ingin capai tetapi murni karena adanya kebersamaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas tenaga pengrajin pada industri tenun lurik di Kabupaten Klaten.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil tenun lurik di Kabupaten Klaten. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan baik formal maupun nonformal seseorang akan semakin tinggi produktivitas kerjanya sebab orang tersebut akan memiliki kemampuan juga keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik, kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitasnya.

Usia berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil lurik di Kabupaten Klaten. Karena pada usia yang dewasa dan semakin matang maka orang tersebut mampu bertanggungjawab terhadap keluarga dan pekerjaannya dengan baik, sehingga akan berdampak pada kinerja dan produktivitas kerjanya semakin baik.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produkvititas tenaga kerja pada industri kecil tenun lurik di Kabupaten Klaten. Karena tenaga kerja yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja lebih baik dari pada orang yang baru, karena orang yang baru menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan belum mampu mengatasi permasalahan yang terjadi. Sehingga pengalaman kerja mampu memberikan peningkatan produktivitas tenaga kerja pada indutri tenun lurik.

Upah kerja tidak berpengaruh terhadap produkvititas tenaga kerja pada industri kecil tenun lurik di Kabupaten Klaten. Dikarenakan dorongan yang ada bukan berorientasi pada upah yang tinggi namun mereka berfokus pada kebersamaan yang dimiliki oleh pemilik usaha dengan para tenaga kerjanya,

lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan membuat mereka mampu bertahan walaupun dengan upah yang sangat minim, sehingga bagi mereka upah kerja bukan merupakan faktor penyebab produktivitas tersebut akan meningkat.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan menyangkut penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk pemilik usaha industri kecil tenun lurik di Kabupaten Klaten agar senantiasa memberikan pelatihan untuk tenaga kerja agar menambah kerativitas mereka dalam menginovasi produk tenun lurik sehingga berdampak pada produktivitasnya.

Agar membina para usaha kecil yang ada di Klaten agar lebih terorganisir baik dari segi pemodalannya sampai dengan pemasarannya.

Pemerintah agar senantiasa selalu mendukung dengan melakukan program-program baik dengan cara melakukan pameran ataupun dengan bekerjasama dengan Pemerintah pusat untuk dibuatkan kebijakan menyeluruh untuk Pegawai mengenakan pakaian lurik di seluruh Indonesia.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memformulasikan model penelitian yang lebih komprehensif dalam mengungkap apa yang ada di balik fenomena produktivitas tenaga kerja pengrajin pada industri kecil tenun lurik di Kabupaten Klaten.

## References

- Albert Kurniawan. 2010. Belajar mudah SPSS untuk pemula. Yogyakarta: Mediakom
- Adya Dwi Mahendra. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). Semarang : UNDIP).
- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. Jurnal Ichan Gorontalo hal.2397
- Eben Tua Panapotan (2013). Jurnal ilmiah Pengaruh Variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada PT. Gandum Malang).
- Foster, Bill, dan Karen R.Seeker, 2001, Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Penerjemah : Ramlan, PPM, Jakarta
- Irawati Machasin. 2007. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Kalista Indogramen di Boyolali. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Kebijakan Pemerintah Kabupaten Klaten nomor 025/575/08 tertanggal 25 Juni 2008 tentang uji coba penggunaan pakaian Dinas tenun tradisional.
- Khoirul Efendi Lubis, 2012: 22). Khoirul Efendi Lubis. 2012. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Medan: USU
- Lukiana, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Penguatan Usaha Kecil Berbasis Godong Simbukan dalam Meningkatkan Ekonomi Masyarakat Kabupaten Lumajang. *Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(4), 1036-1042. <https://doi.org/10.31849/dinamisia.v5i4.5820>
- Marijan, K., 2005, Mengembangkan Usaha Kecil Menengah Melalui Pendekatan Kluster, *INSAN*, Vol.7, No.3
- Permendagri Nomor 9 tahun 2014 tentang pedoman pengembangan produk unggulan daerah
- Payaman J. Simanjuntak. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Setiadi, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju : Bandung
- SK Gubernur Nomor 2 tahun 2010 yang mewajibkan pemakaian pakaian dinas Batik setiap hari Kamis bagi Pegawai Negeri Sipil
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Sulistyan, R. B. (2017). Website Management Training Tourism Village in Sumber Pakel Padang District Lumajang. *International Journal of Society Development and Engagement*, 1(1), 120-128. <https://doi.org/10.29138/scj.v1i1.587>
- Syafaruddin Alwi. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE