

**ANALISIS SISTEM UPAH DAN EFEKTIVITAS TENAGA KERJA
PADA INDUSTRI TAHU “SAFARI” DESA BUNUT SEBERANG,
KECAMATAN PULO BANDRING, KABUPATEN ASAHAN**

SKRIPSI

Oleh :
PURNAMA SARI
2104300007
AGRIBISNIS



FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025

**ANALISIS SISTEM UPAH DAN EFEKTIVITAS TENAGA
KERJA PADA INDUSTRI TAHU “SAFARI” DESA
BUNUT SEBERANG, KECAMATAN PULO
BANDRING, KABUPATEN ASAHAN**

SKRIPSI

Oleh :

**PURNAMA SARI
2104300007
AGRIBISNIS**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Fakultas Pertanian Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Komisi Pembimbing



Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Si

Disahkan Oleh :



Assoc. Prof. Dr. Darni Mawar Tarigan, S.P., M.Si

Tanggal Lulus 23 Agustus 2025

PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Purnama Sari

NPM : 2104300007

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Analisis Sistem Upah dan Efektivitas Tenaga Kerja pada Industri Tahu Safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan” adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan juga pemaparan dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang orang lain, saya akan mencantumkan sebagai sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yng diperoleh.

Demikian pernyatn ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 2025

Yang menyatakan


Purnama Sari

RINGKASAN

Purnama Sari (2104300007) dengan judul skripsi “Analisis Sistem Upah dan Efektivitas Tenaga Kerja pada Industri Tahu Safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan” yang dibimbing oleh Ibu Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis sistem upah yang diterapkan pada Industri Tahu Safari serta menganalisis pengaruh sistem upah terhadap efektivitas tenaga kerja. Penelitian dilakukan pada Industri Tahu Safari yang terletak di Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan dengan menggunakan metode purposive sampling. Data diperoleh dari 44 responden yang merupakan seluruh tenaga kerja di industri tersebut. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan sistem upah dan karakteristik tenaga kerja, serta analisis regresi linear sederhana yang dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Industri Tahu Safari menerapkan sistem upah borongan. Efektivitas tenaga kerja di bagian pengolahan dan pengemasan mencapai 100%, sedangkan pada bagian menggoreng hanya 95%. Hasil regresi menunjukkan persamaan $Y = 1,411 + 0,953X$, artinya sistem upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas tenaga kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,853, yang berarti 85,3% variasi efektivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh sistem upah, sedangkan sisanya 14,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Efektivitas Tenaga Kerja, Industri Tahu, Sistem Upah, Sistem Upah Borongan.

SUMMARY

Purnama Sari (2104300007) with the title of the thesis "*Analysis of Wage System and Labor Effectiveness in Safari Tofu Industry, Bunut Seberang Village, Pulo Bandring District, Asahan Regency*" supervised by Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Si. This study aims to determine the type of wage system applied in Safari Tofu Industry and analyze the effect of the wage system on labor effectiveness. The study was conducted at Safari Tofu Industry located in Bunut Seberang Village, Pulo Bandring District, Asahan Regency using a purposive sampling method. Data were obtained from 44 respondents who were all workers in the industry. The analysis method used was descriptive analysis to describe the wage system and labor characteristics, as well as simple linear regression analysis equipped with validity, reliability, normality, and coefficient of determination (R^2) tests. The results of the study showed that Safari Tofu Industry applies a piecework wage system. Labor effectiveness in the processing and packaging section reached 100%, while in the frying section it was only 95%. The regression results show the equation $Y = 1.411 + 0.953X$, indicating that the wage system has a positive and significant effect on labor effectiveness. The coefficient of determination (R^2) is 0.853, indicating that 85.3% of the variation in labor effectiveness is influenced by the wage system, while the remaining 14.7% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Labor Effectiveness, Piecework Wage System, Tofu Industry, Wage System.

RIWAYAT HIDUP

Purnama Sari, Lahir di Desa Sidomulyo pada tanggal 20 Januari 2003 adalah anak pertama dari tiga bersaudara.

Pendidikan formal yang pernah di tempuh antara lain:

1. Pada tahun 2015, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 015861 Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bnading, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara.
2. Pada tahun 2018, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Kisaran, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara.
3. Pada tahun 2021, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 4 Kisaran, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara.

Prestasi dan kegiatan akademik yang pernah diraih dan diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain yaitu:

1. Tahun 2021, mengikuti Perkenalan Kehidupan Kampus Mahasiswa/I Baru (PKKMB) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Tahun 2021, mengikuti Masa Ta'aruf (MASTA) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Tahun 2021, mengikuti mengikuti Darul Arqam Dasar (DAD) yang dilaksanakan oleh PK IMM FAPERTA UMSU.
4. Tahun 2022, diamanahkan menjabat sebagai Sekretaris Bidang IMMawati PK IMM FAPERTA UMSU, P.A 2022-2023.

5. Tahun 2023, diamanahkan menjabat sebagai Ketua Bidang IMMawati PK IMM FAPERTA UMSU, P.A 2023-2024.
6. Tahun 2023, mengikuti program Wirausaha Merdeka (WMK) yang dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Tahun 2024, mengikuti program Program Studi Independen Batch 7 (ISS-FREE: Indonesian Sustainable Social Forestry Education) di PT Amati Sustainable Start Up melalui program Kampus Merdeka.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik. Adapun judul penulis pada penelitian ini adalah **“Analisis Sistem Upah dan Efektivitas Tenaga Kerja pada Industri Tahu Safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, M.Si., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Prof. Dr. Ir Wan Arfiani Barus, M.P. selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Akbar Habib, S.P., M.P. selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si. selaku Ketua Program Studi Agribisnis.
5. Ibu Juwita Rahmadani Manik, S.P., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Agribisnis.
6. Ibu Assoc. Prof. Ir. Gustina Siregar, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang memberikan saran, arahan dan pengertian kepada penulis dalam menyusun skripsi dan penyempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Pertanian, Staf pengajar dan pegawai Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Teristimewa kedua keluarga tercinta, ayahanda Mawan, ibunda Supiati, dan adik-adik, yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat,

yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, doa serta materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Pemilik Industri Tahu Safari serta tenaga kerja didalamnya sebagai responden yang telah memberikan waktu dan kesempatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat penulis yaitu Nurcahaya, Desy Rahmadani, dan Fazra Zahara yang selalu membantu dan memberikan motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman Agribisnis 1 Stambuk 2021 yang telah banyak memberikan dukungan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan dan kendala, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Agustus 2025

Purnama Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN.....	i
RIWAYAT HIDUP.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	4
Tujuan Penelitian.....	5
Kegunaan Penelitian.....	5
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
Industri Tahu.....	6
Sistem Upah.....	7
Efektivitas Tenaga Kerja.....	8
Penelitian Terdahulu.....	11
Kerangka Pemikiran.....	15
Hipotesis Penelitian.....	16
METODE PENELITIAN.....	17
Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....	17

Jenis Dan Sumber Data.....	17
Metode Penentuan dan Penarikan Sampel.....	18
Metode Analisis Data.....	18
Definisi dan Batasan Operasional.....	20
DESKRIPSI DAN GAMBARA UMUM.....	23
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
Uji Instrumen Penelitian.....	27
Analisis Sistem Upah dan Efektivitas Tenaga Kerja.....	29
Hasil Uji Normalitas.....	38
Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	39
Analisis Linear Sederhana.....	40
KESIMPULAN DAN SARAN.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	44
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rata Rata Konsumsi Tahu Per Kapita di Sumatera Utara.....	2
2.	Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	24
3.	Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Usia.....	24
4.	Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan.....	25
5.	Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	25
6.	Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Lama Bekerja.....	26
7.	Hasil Uji Validitas Variabel X.....	27
8.	Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	28
9.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	28
10.	Hail Uji Reliabilitas Variabel Y.....	29
11.	Tarif Upah dan Efektivitas Tenaga Kerja Industri Tahu Safari.....	30
12.	Hasil Uji Normalitas (<i>Kolmogorof Smirnov</i>).....	38
13.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	39
14.	Hasil Uji Linear Sederhana	40

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran.....	15

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	47
2.	Karakteristik Sampel.....	49
3.	Tabulasi Data Kuesioner Variabel X.....	50
4.	Tabulasi Data Kuesioner Variabel Y.....	51
5.	Hasil Uji Validitas Variabel X.....	52
6.	Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	53
7.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	54
8.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	55
9.	Efektivitas Tenaga Kerja Pengolahan Tahu.....	56
10.	Efektivitas Tenaga Kerja Menggoreng Tahu.....	57
11.	Efektivitas Tenaga Kerja Pengemasan.....	57
12.	Hasil Uji <i>Kolmogorof Smirnov</i>	58
13.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
14.	Hasil Uji Linear Sederhana.....	59
15.	Dokumentasi Penelitian.....	60

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sektor industri merupakan sektor strategis dalam pengembangan ekonomi nasional karena mampu membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan terkhusus pengangguran. Dalam proses pembangunan, sektor industri dijadikan sebagai prioritas pembangunan yang diharapkan mempunyai peranan sebagai *leading sector* atau sektor pemimpin bagi pembangunan sektor-sektor lainnya. Sektor industri bermanfaat dalam pembangunan ekonomi nasional karena dapat mengurangi pengangguran dan menjadi *leading sector* bagi sektor lainnya, termasuk sektor pertanian. Industri pengolahan hasil pertanian dapat menambah nilai jual dari produk yang dihasilkan. Selain itu juga menyerap lebih banyak tenaga kerja sehingga mengurangi angka pengangguran (Veriyanto, 2023).

Sektor pertanian dan industri merupakan sektor yang saling terkait satu sama lain dimana pertanian sebagai penyedia bahan baku, sedangkan industri mengolah hasil pertanian untuk memperoleh nilai tambah. Pengembangan industri hasil pertanian merupakan salah satu prioritas dalam pembangunan nasional di sektor perindustrian. Hal tersebut dikarenakan industri hasil pertanian dapat meningkatkan nilai jual produk pertanian, memperluas pasar, dan mengurangi pengangguran dengan menciptakan lapangan pekerjaan untuk mereka. Salah satunya yaitu industri tahu yang mengolah kacang kedelai menjadi tahu. Tahu merupakan produk hasil pertanian yang terbuat dari kacang kedelai. Kacang kedelai yang diolah menjadi tahu tidak hanya memberikan nilai tambah dalam segi ekonomi, tetapi juga memenuhi kebutuhan masyarakat akan sumber protein dengan harga yang terjangkau. (Narmin dan Antara, 2016).

Tahu merupakan gumpalan protein kedelai yang diperoleh dari hasil penyaringan kedelai yang telah digiling dengan penambahan air. Tahu dikenal sebagai makanan rakyat karena harganya yang murah dan mudah dijangkau oleh seluruh kalangan masyarakat. Pada umumnya tahu diolah sebagai lauk pauk untuk menggantikan daging (protein hewani) karena harganya yang lebih murah bila dibandingkan dengan daging. Selain harganya murah, tahu diminati karena makanan sehat dan dapat diolah menjadi berbagai macam masakan (Utami, dkk., 2019). Berdasarkan Badan Pusat Statistika (BPS) Kabupaten Asahan rata rata konsumsi tahu per kapita seminggu di Sumatera Utara terus meningkat setiap tahunnya.

Tabel 1. Rata Rata Konsumsi Tahu Per Kapita Kabupaten Asahan

Tahun	Rata-Rata Konsumsi Tahu (kg)
2020	0,160 kg
2021	0,162 kg
2022	0,163 kg
2023	0,165 kg
2024	0,167 kg

Sumber: Badan Pusat Statistika Kabupaten Asahan

Dengan meningkatnya minat masyarakat dalam mengkonsumsi tahu, hal tersebut mendorong berkembangnya industri-industri penghasil tahu di berbagai daerah, salah satunya yaitu industri tahu safari yang berlokasi di Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Industri tahu Safari sudah berdiri sejak tahun 2005. Proses produksi tahu di industri ini melibatkan teknologi tradisional yang dipadukan dengan teknologi modern untuk menjaga kualitas produk tetap terjaga. Industri ini tidak hanya menjadi sumber pendapatan bagi pemiliknya, tetapi juga memberikan peluang kerja bagi masyarakat lokal Desa Bunut Seberang.

Industri tahu Safari merupakan industri yang bergerak di bidang pengolahan. Industri ini berdiri sejak tahun 2005 yang masih memanfaatkan keterampilan tradisional dan alat-alat sederhana, produksi awal dilakukan secara manual dengan memanfaatkan tenaga kerja keluarga. Industri tahu Safari memproduksi beberapa jenis tahu, yaitu tahu putih yang masih mentah, tahu padat, tahu asin, dan tahu kopong, yang masing-masing memiliki rasa dan tekstur yang berbeda. Tahu putih merupakan tahu yang belum masak dan biasanya diolah kembali untuk menjadi bahan masakan. Tahu padat dikenal dengan teksturnya yang kenyal dan cocok untuk berbagai olahan masakan, tahu asin memiliki rasa gurih yang khas, sementara tahu kopong populer karena teksturnya yang ringan dan renyah setelah digoreng.

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, serta peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sistem upah merupakan bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para pekerjanya. Sistem upah dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, diantaranya yaitu sistem upah waktu, sistem upah hasil, dan sistem upah borongan (Nanda, 2023).

Industri tahu safari menerapkan sistem upah borongan dalam kegiatan produksinya. Setiap tenaga kerja diberi tanggung jawab sesuai dengan tahap proses produksi, dengan upah yang dihitung berdasarkan jumlah hasil kerja yang diselesaikan tanpa memperhitungkan waktu pengerjaannya. Pekerjaan di industri tahu Safari terbagi menjadi 3 bagian, yaitu bagian pengolahan, bagian menggoreng, dan bagian pengemasan.

Efektivitas tenaga kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas tenaga kerja merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Efektivitas tenaga kerja diukur berdasarkan standar waktu yang telah ditentukan, hasil pekerjaan, dan biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana (Wulandari dan Simon, 2019).

Sistem upah berperan penting dalam meningkatkan efektivitas tenaga kerja. Maka dengan itu perlu dilakukan analisis mendalam tentang penerapan sistem upah yang berlaku pada industri tahu Safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana sistem pengupahan diterapkan, serta bagaimana pengaruhnya terhadap efektivitas kerja mereka. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi sistem pengupahan yang lebih adil dan efisien, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem upah terhadap efektivitas tenaga kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana sistem upah yang diterapkan pada Industri Tahu Safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan?

2. Bagaimana pengaruh sistem upah terhadap efektivitas tenaga kerja pada Industri Tahu Safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui jenis sistem upah apa yang diterapkan pada industri tahu safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Sistem Upah terhadap Efektivitas tenaga kerja pada industri tahu safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan.

Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Bagi pemilik industri tahu diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan rekomendasi sistem pengupahan yang lebih adil dan efisien, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem upah terhadap efektivitas tenaga kerja pada industri tahu safari Desa Bunut Seberang.
2. Bagi pemerintahan daerah, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk merancang program-program peningkatan kesejahteraan pekerja, misalnya dengan mendorong pemberlakuan sistem upah yang lebih layak di sektor informal.
3. Bagi peneliti penelitian ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Industri Tahu

Industri adalah usaha untuk memproduksi barang jadi dengan bahan baku atau bahan mentah melalui proses produksi penggarapan dalam jumlah besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga serendah mungkin tetapi dengan mutu setinggi-tingginya. Sektor industri dapat digolongkan menjadi beberapa jenis, tapi yang utama sektor industri dibagi menjadi tiga yaitu industri besar, industri sedang, dan industri kecil. Industri besar sendiri dapat diartikan, yaitu industri dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang. Industri sedang yaitu industri yang menggunakan tenaga kerja sekitar 20 sampai 99 orang. Industri yang memiliki tenaga kerja berjumlah antara 5-19 orang (Trisantoso, dkk., 2016).

Industri tahu merupakan gambaran umum mengenai suatu usaha, industri tahu merupakan salah satu jenis industri yang bergerak dibidang pengolahan pangan dari bahan baku kedelai. Tahu merupakan kebutuhan pokok bagi masyarakat, yang menjadikan industri tahu harus terus memproduksi tahu untuk memenuhi kebutuhan pasar. Industri tahu merupakan salah satu industri pangan yang memiliki prospek pasar bagus. Hal tersebut dikarenakan tahu salah satu makanan yang paling favorit bagi orang Indonesia. Tahu merupakan makanan yang selalu hadir disetiap harinya baik itu merupakan lauk pendamping nasi maupun sebagai camilan, baik itu tanpa olahan maupun dengan dimodifikasi menjadi bentuk panganan lainnya yang berbasis tahu. Disadari ataupun tidak sebagai hasil olahan kacang kedelai, tahu merupakan makanan andalan untuk perbaikan gizi karena tahu mempunyai mutu protein nabati terbaik karena mempunyai komposisi asam amino paling lengkap.

Tahu diproduksi dengan memanfaatkan sifat protein, yaitu akan menggumpal bila bereaksi dengan cuka (Widaningrum, 2015).

Proses produksi tahu dilakukan dengan pemilihan kualitas kedelai yang berbiji besar. selanjutnya mencuci memakai air bersih kemudian merendam kedelai dalam air yang banyak dengan waktu 8 jam, perendaman tersebut cukup memakan waktu yang banyak sehingga kuantitas produksi tahu kurang maksimal. Pengerjaan selanjutnya melakukan proses pencucian, proses pengupasan, proses penghancuran, sehingga kedelai menjadi memberikan zat bubur. Selanjutnya pengental, proses pemadatan, dan melakukan pemotongan (Iswadi, 2021).

Sistem Upah

Sistem upah merupakan suatu sistem yang mengatur dan menetapkan proses pembayaran upah dari perusahaan kepada para pekerjanya. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan keberlangsungan kehidupan yang layak bagi keberlangsungan dan produksi. Upah dinyatakan dalam bentuk uang yang telah ditetapkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Terdapat 2 cara yang dipakai untuk menetapkan upah pegawai, yaitu waktu dan jumlah produksi. Upah berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja selama bekerja. Sementara upah berdasarkan jumlah produksi berarti bseorang bpekerja diberi upah berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan (Yusuf, 2015).

Upah adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas jasa atau hasil kerja yang telah dilakukan. Upah merupakan

suatu hal yang penting bagi pekerja, karena dengan upah yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian upah kepada pekerja dilakukan berdasar hasil kineja yang mereka lakukan. Suatu usaha memiliki sistem tersendiri dalam pemberian upah diantaranya yaitu sebagai berikut (Moeheriono, 2014).

1. Upah sistem waktu, yaitu besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu. Seperti jam, hari, minggu atau bulan. Administrasi pengupahannya relatif mudah, dapat ditetapkan pada karyawan tetap, maupun kepada pekerja harian. Sistem ini ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya upah hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
2. Upah sistem hasil, yaitu upah yang ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Upah yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan kepada lamanya waktu pengerjaan.
3. Upah sistem borongan, yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besar jasanya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem ini, pekerja menerima upah sesuai jumlah produk atau volume pekerjaan yang telah diselesaikan, tanpa memperhitungkan berapa lama waktu yang dibutuhkan.

Efektivitas Tenaga Kerja

Efektivitas adalah suatu konsep dasar yang memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan setiap program atau tujuan yang telah ditetapkan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun Masyarakat. Jadi efektivitas tenaga kerja merupakan dasar untuk menjalankan setiap program, agar setiap rencana dan pelaksanaannya berjalan dengan tepat sasaran (waktu). Efektivitas tenaga kerja merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan artinya apakah pelaksanaan tugas tersebut dinilai cukup baik atau tidaknya bergantung pada bagaimana tugas itu dilaksanakan (Marcus, dkk., 2023).

Efektivitas tenaga kerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan seseorang dalam bekerja dan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efisien agar hasil yang sesuai kehendak dapat tercapai. Efektivitas Tenaga kerja dapat diukur berdasarkan pencapaian target kinerja, kualitas pekerjaan, kepuasan pelanggan, atau kontribusi terhadap hasil kinerja secara keseluruhan. Efektivitas tenaga kerja yang senantiasa ditingkatkan, dapat memberikan rasa kepuasan dan pencapaian yang lebih besar bagi tenaga kerja (Ernawati dan Munir, 2024).

Efektivitas tenaga kerja merupakan indikator penting dalam menilai sejauh mana pekerja mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Moeheriono (2012), efektivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel tunggal, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik yang berasal dari individu pekerja maupun dari lingkungan kerja secara keseluruhan. Faktor-faktor ini harus dikelola secara terintegrasi agar kinerja tenaga kerja dapat ditingkatkan secara optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas tenaga kerja diantaranya yaitu:

1. Kemampuan atau kompetensi kerja. Kemampuan ini meliputi keterampilan teknis, pengetahuan, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Pekerja yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan kualitas output. Sebaliknya, kurangnya keterampilan akan menyebabkan keterlambatan dan menurunkan produktivitas.

2. Motivasi kerja, yang berperan penting dalam mendorong semangat dan inisiatif tenaga kerja. Motivasi dapat bersifat intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi, maupun ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, dan sistem pengupahan yang adil. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat, menunjukkan loyalitas yang tinggi, dan berusaha memberikan hasil terbaik (Moeheriono, 2012).
3. Disiplin kerja, yaitu kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme tenaga kerja. Kedisiplinan mencakup ketepatan waktu, kehadiran, dan kepatuhan terhadap standar operasional. Pekerja yang tidak disiplin dapat menyebabkan gangguan proses produksi dan menurunkan efektivitas keseluruhan. Lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik maupun psikologis tempat kerja. Lingkungan yang aman, bersih, nyaman, dan didukung dengan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja. Selain itu, suasana kerja yang harmonis dan hubungan interpersonal yang baik di antara pekerja juga mendorong efektivitas kerja.
4. Kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, membimbing, serta menciptakan suasana kerja yang adil dan komunikatif akan meningkatkan kepercayaan dan rasa aman bagi bawahannya. Kepemimpinan yang efektif

mampu mengarahkan tenaga kerja agar fokus pada tujuan organisasi dan bekerja secara maksimal.

5. Sistem pengupahan dan penghargaan. Sistem upah yang sesuai dengan beban kerja, adil, dan transparan akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas tenaga kerja. Pekerja yang merasa dihargai cenderung bekerja dengan lebih semangat dan efektif. Sebaliknya, jika upah tidak sebanding dengan usaha dan risiko kerja, maka akan menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan efektivitas kerja.

Penelitian Terdahulu

Sadewo dan Zamalludin (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Penguin Indonesia, Tanjung Morawa. Penelitian ini secara khusus menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu sistem upah terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi, dan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 50 responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, uji t, dan uji R². Hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan: $Y=25.812+0,512(X)$ yang artinya sistem pengupahan mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, sistem pengupahan berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan uji t sebesar 3,888 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan sistem pengupahan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 32,8%.

Rizal (2021), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Sistem Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem upah dan bagaimana sistem upah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan dengan deskriptif kualitatif. Hasil dari Penelitian pada PT Linggarjati Mahardika Mulia menerapkan sistem upah berdasarkan waktu, sistem upah dengan satuan hasil, sistem upah lembur, dan sistem upah borongan. Dari beberapa sistem upah yang diterapkan, dapat disimpulkan bahwa sistem upah dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sehingga dengan begitu, maka karyawan PT Linggarjati Mahardika Mulia dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hariono (2020), melakukan penelitian Pengaruh Sistem Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Batik Ningrat Lasem Kabupaten Rembang. Penelitian dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja seorang karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sementara itu, sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada empat puluh responden yaitu karyawan UMKM Batik Ningrat Lasem. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, menyebar kuesioner, dan dokumentasi dan dilakukan uji instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis, dengan olah data menggunakan SPSS 23.0 for windows. Hasil dari penelitian ini

dapat disimpulkan bahwa variabel sistem upah dan disiplin kerja secara bersama-sama secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM batik ningrat.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda (2024), dengan judul Pengaruh Sistem Penggajian Dan Pengupahan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT. Trans Continent Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas pengendalian internal pada PT. Trans Continent. Jenis penelitian yang di pakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh untuk menentukan bila semua populasi di jadikan sampel Adapun dalam penelitian ini sampel berjumlah 40 karyawan yang telah bekerja selama 4 tahun. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa angka- angka yang akan di ukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistic deskriptif. Hasil penelitian menunjukan bahwa sistem penggajian dan pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal.

Listiani (2017) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V PKS Tanjung Medan menganalisis hubungan antara variabel bebas yaitu upah dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan tetap yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis yang digunakan adalah

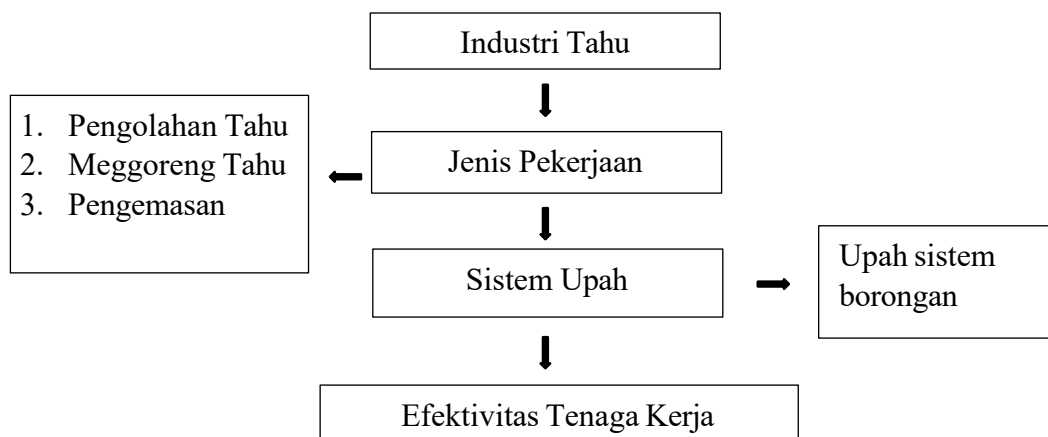
uji korelasi Pearson dan regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,722 dan nilai R Square sebesar 0,521. Artinya, 52,1% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh besaran upah yang diterima.

Warjono (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Upah dan Lembur Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Standard Indonesia Industry di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan lembur (variabel bebas) terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang karyawan tetap yang diambil melalui teknik simple random sampling. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara langsung, dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengolahan data melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, upah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 0,33%. Selain itu, variabel lembur juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial, dan secara simultan kedua variabel tersebut tidak signifikan mempengaruhi produktivitas, dengan nilai R Square hanya sekitar 2%. Temuan ini menyimpulkan bahwa dalam konteks PT. Standard Indonesia Industry, upah bukan merupakan faktor dominan dalam memengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Kerangka Pemikiran

Sistem upah merupakan cara-cara pemberian kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja atas pekerjaannya. Sistem ini meliputi metode dan struktur pengupahan yang diterapkan di suatu industri. Dalam industri tahu, sistem upah dapat beragam, mulai dari sistem upah harian, borongan, atau berbasis hasil produksi. Sistem pengupahan yang jelas dan adil akan memotivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif, sedangkan sistem yang tidak adil dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas. Penentuan sistem upah yang tepat pada industri tahu sapari Desa Bunut Seberang akan mempengaruhi efisiensi tenaga kerja.

Efektivitas tenaga kerja merupakan kemampuan tenaga kerja untuk mencapai hasil maksimal dengan sumber daya yang tersedia. Efektivitas ini dapat dilihat dari kecepatan, kualitas, dan jumlah produksi yang dihasilkan oleh pekerja. Dalam konteks industri tahu, efektivitas tenaga kerja berhubungan langsung dengan sistem upah yang diterapkan, yang akan memengaruhi kualitas dan kuantitas produksi.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem upah dengan efektivitas tenaga kerja pada industri tahu safari. Sistem upah yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan efektivitas tenaga kerja pada industri tahu Safari Desa Bunut Seberang.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Industri Tahu Safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Penentuan Lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa industri tahu Safari banyak memanfaatkan tenaga kerja lokal, sehingga sesuai untuk dianalisis dari aspek sistem upah dan efektivitas tenaga kerjanya, industri tahu Safari juga menggunakan sistem upah borongan, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari pemilik industri tahu safari melalui wawancara mendalam (*In-depth Interview*). Sugiyono (2012) mengungkapkan *in-depth interview* digunakan untuk menggali informasi secara mendalam, terbuka, dan bebas dengan masalah dan fokus penelitian dan diarahkan pada pusat penelitian. Data primer juga diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada tenaga kerja yang menjadi sampel pada penelitian ini, serta dilengkapi dengan catatan tertulis dan menggunakan alat bantu rekam seperti *handphone*.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau dari lembaga atau instansi terkait, laporan-laporan, dan pustaka lainnya yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2012). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh

dari Badan Statistik Daerah Kabupaten Asahan dan berbagai jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Metode Penentuan dan Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Populasi pada penelitian yaitu seluruh tenaga kerja pada industri tahu Safari yaitu sebanyak 44 tenaga kerja. Pengambilan sampel pada penelitian dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2012:85) menjelaskan bahwa Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Responden dalam penelitian ini terdiri dari dua kelompok, yaitu seluruh tenaga kerja yang terdapat pada industri tahu Safari sebanyak 44 orang dan pemilik Industri Tahu Safari.

Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama digunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik responden, sistem upah yang diterapkan di industri tahu Safari, dan tingkat efektivitas tenaga kerja. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menjawab rumusan masalah kedua. Akan tetapi sebelumnya data-data terlebih dahulu akan di uji menggunakan uji instrument penelitian untuk mengetahui apakah data-data tersebut layak digunakan untuk penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Ghozali (2018:51) menjelaskan bahwa uji validitas merupakan proses untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item atau pertanyaan dalam kuesioner mencerminkan konstruk atau konsep yang ingin diteliti. Dengan kata lain, sebuah kuesioner dapat dikatakan valid apabila butir-butir pertanyaannya benar-benar relevan dan mampu menggambarkan apa yang ingin diukur, sehingga data yang dihasilkan bersifat akurat dan dapat dipercaya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,70, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) kurang dari 0,70 maka item tersebut dianggap tidak reliabel atau belum layak digunakan Ghozali (2018:45).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normal pada residual merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier klasik. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, hasil analisis dapat menjadi tidak valid Ghozali (2018:161).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat kelayakan suatu model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1. Dengan demikian, semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin baik kemampuan model regresi dalam menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem upah terhadap efektivitas kerja secara numerik dan signifikan atau tidaknya hubungan tersebut. Dilakukan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = Efektivitas tenaga kerja

X = Sistem upah

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

Definisi dan Batasan Operasional

Untuk memastikan fokus dan kelancaran penelitian ini, beberapa batasan operasional berikut ditetapkan sebagai berikut.

1. Industri Tahu

Industri tahu merupakan suatu industri yang bergerak di bidang pengolahan pangan. Pada penelitian ini industri tahu yang dimaksud yaitu Industri Tahu Safari

yang mengolah kacang kedelai menjadi tahu. Pada industri tahu Safari terdapat 3 jenis tahu, yaitu tahu mentah (putih), tahu kopong dan tahu padat.

2. Jenis pekerjaan

Dalam penelitian ini akan membahas 3 bagian pekerjaan, yaitu bagian pengolahan tahu, bagian menggoreng tahu dan bagian pengemasan tahu.

2.1. Pada bagian pengolahan tahu, pekerjaan dimulai dari proses pencucian kacang kedelai, perendaman, penggilingan, perebusan, penyaringan hingga mencetak tahu. Pada bagian pengolahan terdapat 31 tenaga kerja, setiap tenaga kerja diberi 1 sak (50 kg) kacang kedelai yang harus diolah menjadi tahu. 1 sak kacang kedelai menghasilkan 27 papan tahu, jadi setiap harinya industri tahu safari menghasilkan 837 papan tahu.

2.2. Pada bagian penggorengan, terdapat 6 tenaga kerja yang masing-masing tenaga kerja diberi tanggung jawab menggoreng 100 papan tahu. Proses ini menghasilkan 300 papan tahu padat dan 300 papan tahu kopong.

2.3. Bagian pengemasan melibatkan 7 tenaga kerja, dengan dengan pembagian tugas yaitu 2 orang mengemas tahu kopong, 2 orang mengemas tahu padat, dan 3 orang mengemas tahu mentah (putih). Setiap tenaga kerja pada pengemasan tahu kopong dan padat mengemas 150 papan tahu, sedangkan pada tahu mentah (putih) masing-masing tenaga kerja mengemas 79 papan tahu.

3. Sistem Upah

Sistem upah yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup jenis sistem upah yang diterapkan di industri tahu safari, yaitu sistem upah Borongan. Sistem upah borongan merupakan suatu cara pengupahan yang penetapan besar upahnya

didasarkan atas volume pekerjaan yang telah diselesaikan. Pada Industri Tahu Safari, upah ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaannya, yaitu:

3.1. Pada bagian pengolahan tahu, tenaga kerja diberi upah sebesar Rp 70.000,00 untuk setiap sak kacang kedelai yang mereka olah.

3.2. Pada bagian menggoreng tahu, tenaga kerja diberi upah sebesar Rp 1.000,00 untuk setiap papan tahu yang mereka goreng.

3.3. Pada bagian pengemasan tahu, tenaga kerja diberi upah sebesar Rp 1.000,00 untuk setiap papan tahu yang mereka kemas.

4. Efektivitas Tenaga Kerja

Pada penelitian ini efektivitas tenaga kerja diukur berdasarkan target kerja harian. Menurut Sutrisno (2010:68), target kerja harian merupakan "suatu ukuran yang ditetapkan untuk menunjukkan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu satu hari kerja." Efektivitas tenaga kerja diukur menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Efektivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Output Aktual}}{\text{Output Standar}} \times 100$$

Output Standar adalah jumlah produksi ideal atau target produksi pada industri tahu Safari yang seharusnya dicapai oleh tenaga kerja dalam kondisi normal. Output Aktual adalah jumlah produksi sebenarnya yang dihasilkan oleh tenaga kerja.

5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Industri Tahu Safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara.

DESKRIPSI DAN GAMBARAN UMUM

Letak Geografis dan Luas Daerah

Industri Tahu Safari merupakan sebuah usaha pengolahan tahu yang telah beroperasi sejak tahun 2005. Industri Tahu Safari terletak di Dusun V, Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Desa Bunut Seberang sendiri merupakan bagian dari Kabupaten Asahan yang berjarak sekitar 15–20 kilometer dari Kota Kisaran. Secara geografis, Desa Bunut Seberang berada pada koordinat 2°58'31.44" LU (2.9754° N) dan 99°32'55.68" BT (99.5488° E). Secara Geografis Desa Bunut Seberang berbatasan dengan:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Pulo bandring.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Perhutaan Silau.
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Gedangan.
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Suka Damai.

Industri Tahu Safari termasuk salah satu unit usaha yang masuk ke dalam Poklak UP2K PKK Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan. Poklak UP2K PKK (Kelompok Pelaksana Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga) adalah unit pelaksana dari program UP2K yang berada langsung di tingkat desa atau kelurahan. Poklak ini dibentuk melalui Tim Penggerak PKK Desa Bunut Seberang. Tugas utamanya adalah mengorganisir, membina, dan mengelola berbagai bentuk kegiatan ekonomi produktif keluarga di lingkungan desa, sehingga setiap usaha yang tergabung dapat berkembang dengan lebih terarah dan mendapat dukungan pembinaan dari TP PKK Kecamatan maupun Kabupaten. Dengan masuknya Industri Tahu Safari sebagai

Poklak UP2K, maka usaha ini tidak lagi hanya dipandang sebagai kegiatan ekonomi keluarga biasa, tetapi sebagai usaha produktif yang diakui secara kelembagaan oleh PKK. Status ini memberikan peluang bagi pabrik tahu untuk mendapatkan pembinaan, pelatihan manajemen usaha, hingga akses terhadap bantuan pemerintah.

Karakteristik Sampel

Karakteristik ini akan menggambarkan keadaan dan kondisi tenaga kerja industri Safari. Karakteristik sampel akan dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan, jenis pekerjaan dan sudah berapa lama mereka bekerja di industri tahu Safari.

Tabel 2. Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Tenaga Kerja	Presentase
1	Laki-Laki	32	72.73%
2	Perempuan	12	27.27%
Total		44	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa tenaga kerja industri Safari lebih banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang dengan nilai presentasi 72.73% sedangkan tenaga kerja Perempuan sebanyak 12 orang dengan nilai presentasi 27.27%.

Tabel 3. Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Tenaga Kerja	Presentase
1	18-28	21	47.73 %
2	29-38	17	38.64%
3	39-48	4	9.09%
4	49-58	2	4.54%
Total		44	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Tabel diatas menunjukan bahwa tenaga kerja di Industri Tahu Safari mayoritas berada pada rentang usia produktif, yaitu 18–28 tahun sebanyak 21 orang (47,73%) dan 29–38 tahun sebanyak 17 orang (38,64%). Sementara itu, tenaga kerja berusia 39–48 tahun berjumlah 4 orang (9,09%) dan 49–58 tahun hanya 2 orang (4,54%).

Tabel 4. Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Tenaga Kerja	Presentase
1	SD	16	36.37%
2	SMP	17	38.63%
3	SMA/SMK	11	25%
Total		44	100%

Sumber: Data Prime, diolah 2025

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas tenaga kerja di Industri Tahu Safari berpendidikan SMP, yaitu sebanyak 17 orang (38,63%), disusul oleh lulusan SD sebanyak 16 orang (36,37%), dan SMA/SMK sebanyak 11 orang (25%). Data ini memperlihatkan bahwa mayoritas tenaga kerja memiliki latar belakang pendidikan dasar hingga tingkat menengah pertama, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan bukan merupakan faktor utama dalam perekrutan tenaga kerja di industri ini.

Tabel 5. Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Tenaga Kerja	Presentase
1	pengolahan tahu	31	70.45%
2	Menggoreng Tahu	6	13.64%
3	Pengemasan Tahu	7	15.91%
Total		44	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar tenaga kerja di Industri Tahu Safari ditempatkan pada bagian produksi tahu, yaitu sebanyak 31 orang atau 70,45% dari total keseluruhan. Sementara itu, sebanyak 7 orang

(15,91%) bertugas di bagian pengemasan dan 6 orang (13,64%) bekerja di bagian penggorengan. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas utama dalam industri ini berfokus pada proses produksi, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang lebih besar pada tahap tersebut.

Tabel 6. Karakteristik Tenaga Kerja Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Tenaga Kerja	Presentase
1	1-10 Tahun	40	90.91%
2	11-20 Tahun	4	9.09%
Total		44	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar tenaga kerja di Industri Tahu Safari memiliki masa kerja antara 1 hingga 10 tahun, yaitu sebanyak 40 orang atau 90,91%. Sementara itu, hanya 4 orang (9,09%) yang telah bekerja selama 11 hingga 20 tahun. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga kerja masih tergolong baru atau berada dalam masa kerja menengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama dengan menjelaskan karakteristik responden, sistem upah apa yang diterapkan di Industri Tahu Safari, dan tingkat efektivitas tenaga kerja. Sedangkan untuk rumusan masalah kedua, digunakan analisis regresi linear sederhana guna mengetahui besarnya pengaruh sistem upah terhadap efektivitas tenaga kerja pada Industri Tahu Safari. Namun sebelumnya, dilakukan uji instrumen terdahulu untuk memastikan apakah data-data tersebut layak atau tidak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan pada software SPSS 22. Menurut Ghazali (2018) item pernyataan dikatakan valid apabila $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$ atau $p\text{-value (sig.)} < \alpha (0.05)$. Nilai R tabel diperoleh dari tabel R produk moment dengan ketentuan melihat $df = N - 2$, N merupakan jumlah responden. Sehingga diperoleh nilai R-tabel untuk $df = 44 - 2 = 42$ adalah 0,304. Hasil pengolahan uji validitas menggunakan SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Ket.
Efektivitas Sistem Upah (X)	X1	0,840	0,304	Valid
	X2	0,796	0,304	Valid
	X3	0,769	0,304	Valid
	X4	0,824	0,304	Valid
	X5	0,390	0,304	Valid
	X6	0,720	0,304	Valid
	X7	0,711	0,304	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Dari tabel di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,304). Sesuai dengan kriteria validitas instrumen menurut Ghazali

(2018), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel sistem upaah (X) adalah valid, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Ket.
Efektivitas Tenaga Kerja (Y)	Y1	0,544	0,304	Valid
	Y2	0,608	0,304	Valid
	Y3	0,696	0,304	Valid
	Y4	0,796	0,304	Valid
	Y5	0,398	0,304	Valid
	Y6	0,616	0,304	Valid
	Y7	0,634	0,304	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,304). Sesuai dengan kriteria validitas instrumen menurut Ghazali (2018), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Efektivitas Tenaga Kerja (Y) adalah valid, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas lebih menekankan pada konsistensi data yang dihasilkan oleh instrumen, dalam uji reliabilitas digunakan metode pengukuran reliabilitas *Cronbach Alpha* (α), karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Ghazali (2018) dalam bukunya menjelaskan jika nilai *alpha* (α) > 0,70 maka dikatakan reliabel. Hasil pengolahan uji reliabilitas menggunakan SPSS 22 yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	7

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel sistem upah (X) adalah sebesar 0,857 dengan jumlah item sebanyak 7 item pernyataan. Nilai tersebut berada dalam rentang 0,70 – 0,90, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel sistem upah adalah reliabel.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	7

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,734 untuk variabel efektivitas tenaga kerja (Y) yang terdiri dari 7 item pernyataan. Nilai ini berada pada rentang 0,70–0,90, sehingga mengindikasikan bahwa instrumen tersebut tergolong reliabel.

Analisis Sistem Upah dan Efektivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Industri Tahu Safari yang berlokasi di Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan, diketahui bahwa sistem pengupahan yang digunakan dalam proses produksi hanya terbatas pada satu jenis, yaitu sistem upah borongan. Sistem upah ini merupakan bentuk pemberian upah yang di bayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Dengan kata lain, setiap tenaga kerja memperoleh upah yang sebanding dengan pekerjaan yang diborongkan.

Pada penelitian ini efektivitas tenaga kerja diukur berdasarkan perbandingan antara output aktual yang dihasilkan pada masing-masing bagian pekerjaan dan target kerja atau output standar yang telah ditetapkan. Efektivitas tenaga kerja diukur menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{Output Aktual}}{\text{Output Standar}} \times 100$$

Output Standar adalah jumlah produksi ideal atau target produksi pada industri tahu Safari yang seharusnya dicapai oleh tenaga kerja dalam kondisi normal. Output Aktual adalah jumlah produksi sebenarnya yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Jika nilai efektivitas = 100%, berarti tenaga kerja bekerja tepat sesuai target. Jika nilai efektivitas > 100%, berarti produksi aktual lebih besar dari standar yang artinya tenaga kerja bekerja lebih cepat atau lebih produktif dari target. Jika nilai efektivitas < 100%, berarti produksi aktual lebih sedikit dari standar hal tersebut berarti tenaga kerja belum mencapai target atau kurang efektif.

Pada Industri Tahu Safari, proses produksi tahu melibatkan tiga jenis pekerjaan utama, yaitu pengolahan tahu, menggoreng tahu, serta pengemasan tahu. pada bagian pengolahan terdapat 31 tenaga kerja, pada bagian menggoreng tahu terdapat 6 tenaga kerja, dan pada bagian pengemasan terdapat 7 tenaga kerja, (tabel 5). Meskipun ketiga jenis pekerjaan ini menerapkan sistem pengupahan yang sama, yaitu sistem upah borongan, namun tarif upah yang diberikan berbeda-beda disesuaikan dengan karakteristik dan tingkat kesulitan masing-masing pekerjaan.

Tabel 11. Tarif Upah dan Efektivitas Tenaga Kerja Industri Tahu Safari

No	Jenis Pekerjaan	Satuan Kerja	Tarif Upah	Efektivitas
1	Pengolahan Tahu	Per sak	Rp. 70.000,00	100 %
2	Menggoreng Tahu	Per papan tahu	Rp. 1000,00	95 %
3	Pengemasan Tahu	Per papan tahu	Rp. 1000,00	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Perbedaan tarif upah berdasarkan jenis pekerjaan didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu waktu yang dibutuhkan, tingkat keahlian, serta intensitas tenaga yang diperlukan dalam setiap jenis pekerjaan. Seperti, pekerjaan pengolahan tahu

yang melibatkan pengolahan bahan baku membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar dan proses yang kompleks sehingga tarif upah lebih tinggi dibandingkan pekerjaan pengemasan yang relatif lebih sederhana. Begitu pula pekerjaan menggoreng tahu yang memerlukan ketelitian dalam proses pematangan juga mendapatkan tarif yang berbeda. Penerapan sistem upah borongan dengan tarif yang variatif ini bertujuan untuk memberikan kompensasi yang adil sesuai kontribusi dan beban kerja masing-masing tenaga kerja.

Berdasarkan analisis efektivitas tenaga kerja pada tiga bagian utama dalam proses produksi tahu, yaitu pengolahan tahu, menggoreng tahu, dan pengemasan tahu, menunjukkan bahwa pada bagian pengolahan dan pengemasan menunjukkan efektivitas sebesar 100%, yang berarti output aktual sesuai dengan output standar. Hal ini mencerminkan bahwa tenaga kerja pada bagian ini bekerja secara optimal sesuai target yang ditetapkan. Sedangkan pada bagian menggoreng tahu memiliki efektivitas sebesar 95%, yang berarti terjadi penurunan kinerja dibandingkan target standar. Ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di bagian ini belum mencapai produktivitas maksimal, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap faktor-faktor penyebab penurunan, seperti kelelahan, peralatan yang tidak memadai, atau proses kerja yang kurang efisien.

1. Pengolahan Tahu

Pada bagian pengolahan tahu tenaga kerja bertugas mengolah bahan baku berupa kacang kedelai hingga menjadi tahu putih. Proses pengolahan tahu terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

1. Pencucian Kacang Kedelai, kacang kedelai yang akan diolah dicuci terlebih dahulu untuk menghilangkan kotoran dan debu yang menempel pada permukaan biji.
2. Perendaman, setelah dicuci bersih, kacang kedelai direndam dalam air selama kurang lebih 4 jam. Proses ini bertujuan untuk melunakkan biji kedelai agar lebih mudah digiling dan menghasilkan sari kedelai yang maksimal.
3. Penggilingan, kacang kedelai yang telah direndam kemudian digiling menggunakan mesin penggiling untuk menghasilkan bubur kedelai.
4. Perebusan, bubur kedelai hasil gilingan selanjutnya direbus selama kurang lebih 20 menit. Proses ini berfungsi untuk mematangkan kedelai.
5. Penyaringan, setelah direbus, dilakukan penyaringan untuk memisahkan sari kedelai (patih) dari ampasnya. Sari kedelai inilah yang akan dijadikan tahu.
6. Pencetakan dan Pemadatan, sari kedelai yang telah dipisahkan dari ampas kemudian dituangkan ke dalam cetakan berukuran 210 cm x 210 cm, dan dipres selama kurang lebih 15 menit. Proses ini berfungsi untuk membentuk dan memadatkan tahu.
7. Pemotongan atau mencetak tahu, setelah proses pemadatan selesai, tahu yang telah terbentuk kemudian dipotong sesuai ukuran yang diinginkan, sehingga siap untuk proses lanjutan seperti pengemasan atau penggorengan.

Pada bagian pengolahan, Industri Tahu Safari mempekerjakan sebanyak 31 orang tenaga kerja dengan target harian 31 sak kacang kedelai yang harus diolah. Masing-masing tenaga kerja diberi tanggung jawab untuk mengolah 1 sak kacang kedelai setiap harinya, dengan upah sebesar Rp70.000,00 per sak. Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi lapangan (lampiran 9), terlihat bahwa seluruh tenaga

kerja mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, yaitu masing-masing tenaga kerja mengolah 1 sak kacang kedelai per hari. Artinya, total output aktual harian mencapai 31 sak, yang juga merupakan jumlah target produksi harian untuk bagian pengolahan. Dengan demikian efektivitas tenaga kerja pada bagian pengolahan tahu mencapai 100%.

Hal tersebut berarti seluruh tenaga kerja di bagian pengolahan bekerja secara efektif. Tingkat efektivitas yang mencapai 100 % menunjukkan bahwa tidak ada tenaga kerja yang gagal mencapai target atau mengalami keterlambatan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kerja yang diterapkan pada bagian pengolahan sudah berjalan dengan baik dan stabil. Selain itu, keberhasilan pencapaian target ini juga tidak terlepas dari penerapan sistem upah borongan, di mana tenaga kerja memperoleh upah sebesar Rp70.000,00 untuk setiap sak kacang kedelai yang berhasil mereka olah. Sistem upah seperti ini terbukti mampu memberikan motivasi bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai standar produksi.

Dari hasil proses pengolahan tersebut, diketahui bahwa setiap 1 sak kacang kedelai menghasilkan 27 papan tahu. Dengan total 31 tenaga kerja yang masing-masing mengolah 1 sak per hari, maka jumlah produksi tahu yang dihasilkan per hari mencapai 837 papan tahu. Dari total 837 papan tahu tersebut, hasil produksi kemudian dialokasikan ke dalam tiga jenis tahu, yaitu 300 papan tahu padat, 300 papan tahu kopong serta 237 papan tahu mentah (putih).

2. Menggoreng Tahu

Pada bagian penggorengan, Industri Tahu Safari mempekerjakan sebanyak 6 orang tenaga kerja. Masing-masing tenaga kerja diberi tanggung jawab untuk

menggoreng 100 papan tahu per hari, dengan upah sebesar Rp1.000,00 per papan tahu yang mereka goreng. Dengan demikian, setiap setiap harinya Industri Tahu Safari menargetkan 600 papan tahu yang harus digoreng. Dari total 600 papan tahu yang digoreng, dihasilkan 300 papan tahu padat dan 300 papan tahu kopong.

Namun sebelum masuk ke tahap penggorengan, tahu yang telah dicetak tidak langsung digoreng. Tahu tersebut terlebih dahulu didiamkan selama satu malam. Proses pendiaman ini penting untuk memadatkan struktur tahu, sehingga lebih kokoh saat digoreng dan tidak mudah hancur. Pada keesokan harinya, tahu mulai digoreng sesuai dengan jenisnya. Terdapat dua jenis tahu yang diproduksi, yaitu tahu padat dan tahu kopong, dengan waktu penggorengan yang berbeda:

1. Tahu padat digoreng selama kurang lebih 2 menit, hanya sampai permukaan luar menjadi kering dan renyah, sedangkan bagian dalam tetap padat dan lembut.
2. Tahu kopong memerlukan waktu penggorengan yang lebih lama, yaitu sekitar 15 menit, agar bagian dalamnya mengembang dan kosong, menciptakan tekstur khas yang ringan dan renyah.

Bagian penggorengan tahu padat dan tahu kopong melibatkan sebanyak 6 orang tenaga kerja, dengan pembagian tugas yaitu 3 orang menggoreng tahu padat dan 3 orang menggoreng tahu kopong. Pada tahu padat masing-masing tenaga kerja mampu menggoreng 100 papan tahu, sehingga total output aktual untuk tahu padat adalah 300 papan tahu setiap harinya. Sementara itu, pada bagian tahu kopong masing-masing tenaga kerja hanya mampu menggoreng 90 papan tahu, dengan total output aktual sebesar 270 papan. Jika digabung, total output aktual seluruh tenaga kerja bagian menggoreng tahu sebanyak 570 papan tahu. Maka efektivitas tenaga

kerja pada bagian menggoreng tahu hanya mencapai 95%, (lampiran 10). Faktor utama yang memengaruhi efektivitas ini adalah perbedaan waktu penggorengan antara tahu padat dan tahu kopong, yang berdampak langsung pada jumlah output aktual yang dapat diselesaikan. Tahu padat membutuhkan waktu penggorengan yang relatif singkat, yaitu sekitar 2 menit per papan, sehingga memungkinkan penyelesaian lebih banyak dalam waktu kerja yang terbatas. Sebaliknya, tahu kopong memerlukan waktu penggorengan lebih lama, yaitu sekitar 15 menit per papan. Proses penggorengan yang memakan waktu lama ini mengakibatkan kapasitas penyelesaian pekerjaan menjadi lebih rendah dibandingkan tahu padat.

Sementara itu, tahu yang tidak berhasil digoreng dialokasikan langsung ke bagian pengemasan. Tahu ini tidak melalui proses penggorengan, melainkan dikemas dalam kondisi mentah (tahu putih) agar tetap dapat dijual ke konsumen. Langkah ini merupakan bentuk efisiensi dalam pengelolaan hasil produksi. Dengan mengalihkan tahu yang tidak sempat digoreng ke bagian pengemasan, industri tetap mampu meminimalkan potensi kerugian akibat keterbatasan kapasitas penggorengan, sekaligus memaksimalkan pemanfaatan hasil produksi dari bagian pengolahan.

3. Pengemasan Tahu

Pada bagian pengemasan, Industri Tahu Safari mempekerjakan 7 orang tenaga kerja dengan upah Rp. 1000,00 per papan tahu yang telah dikemas. Target pengemasan yaitu sebanyak 837 papan tahu per hari. Proses pengemasan dilakukan setiap hari pada pukul 15.00 WIB hingga sekitar pukul 18.00 WIB, setelah seluruh proses produksi selesai. Pengemasan dilakukan dengan hati-hati untuk menjaga bentuk, kualitas, dan kebersihan produk sebelum dipasarkan.

Berdasarkan hasil produksi harian pada bagian pengolahan di Industri Tahu Safari, diketahui bahwa jumlah total tahu yang dihasilkan setiap hari mencapai 837 papan. Seluruh hasil produksi ini dialokasikan untuk dikemas dalam tiga bentuk, yaitu tahu padat, tahu kopong, dan tahu putih (mentah). Proses pengemasan dilakukan oleh 7 orang tenaga kerja yang telah dibagi sesuai dengan jenis tahu yang mereka kemas, (lampiran 11). 2 orang tenaga kerja bertanggung jawab atas pengemasan tahu padat, masing-masing mengemas 150 papan sehingga totalnya mencapai 300 papan. 2 orang tenaga kerja bertanggung jawab pada pengemasan tahu kopong dengan output masing-masing sebesar 135 papan, sehingga total tahu kopong yang dikemas adalah 270 papan. Adapun tahu putih dikemas oleh tiga orang tenaga kerja, yang masing-masing mengemas 89 papan, sehingga total pengemasan tahu putih mencapai 267 papan. Perbedaan jumlah papan yang dikemas antar jenis tahu disesuaikan dengan karakteristik dan tingkat kesulitan masing-masing. Tahu mentah lebih lunak dan mudah rusak, sehingga membutuhkan waktu dan kehati-hatian lebih tinggi dalam proses pengemasan, sedangkan tahu goreng (kopong dan padat) lebih kokoh dan dapat dikemas lebih cepat.

Dengan demikian, total output aktual pengemasan per hari mencapai 837 papan tahu. Jumlah ini sama persis dengan total hasil produksi harian yang berasal dari bagian pengolahan. Artinya, seluruh hasil produksi telah dikemas secara optimal tanpa ada sisa ataupun kekurangan. Hal ini mencerminkan bahwa sistem kerja di bagian pengemasan berjalan secara efisien, dengan tingkat efektivitas tenaga kerja mencapai 100%. Keselarasan antara jumlah hasil produksi dan kapasitas pengemasan ini menunjukkan bahwa pembagian kerja yang diterapkan sudah tepat, dan sistem upah borongan yang digunakan mampu mendorong tenaga

kerja untuk menyelesaikan tugasnya secara maksimal sesuai dengan target yang ditetapkan.

Pada Industri Tahu Safari, sistem upah insentif atau pemberian bonus tidak diterapkan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan produktivitas pada masing-masing bagian kerja. Pada bagian pengolahan, setiap tenaga kerja hanya mampu mengolah 1 sak kacang kedelai per hari. Kapasitas tersebut bersifat tetap dan tidak memungkinkan untuk ditingkatkan secara signifikan karena keterbatasan tenaga, alat, dan waktu. Selain itu, sebagian besar tenaga kerja juga memiliki pekerjaan sampingan di luar industri tahu, yang menyebabkan keterlibatan mereka tidak penuh sepanjang waktu. Pada bagian pengolahan proses produksi dimulai pukul 08.00 dan selesai sekitar pukul 13.00 wib. Pada bagian penggorengan, proses kerja sangat bergantung pada hasil dari bagian pengolahan. Pekerja di bagian ini hanya dapat mulai bekerja setelah tahu selesai dicetak dan siap digoreng. Proses menggoreng dimulai pukul 10.00 dan selesai sekitar pukul 13.00 wib. Oleh karena itu, kecepatan atau volume kerja mereka tidak bisa ditingkatkan secara mandiri, melainkan mengikuti alur produksi sebelumnya. Begitu pula pada bagian pengemasan, proses pengemasan dimulai pukul 15.00 wib hingga selesai sekitar pukul 18.00 wib. pekerjaan ini sangat bergantung pada jumlah tahu yang telah selesai digoreng. Dengan demikian, output dari bagian pengemasan juga bergantung pada hasil dari bagian pengolahan dan penggorengan. Karena seluruh rantai produksi saling terikat dan berjalan dalam kapasitas yang relatif konstan, maka sistem upah insentif dinilai tidak sesuai untuk diterapkan.

Berdasarkan analisis efektivitas tenaga kerja pada tiga bagian utama dalam proses produksi tahu, yaitu pengolahan tahu, menggoreng tahu, dan pengemasan

tahu, menunjukkan bahwa pada bagian pengolahan dan pengemasan menunjukkan efektivitas sebesar 100%, yang berarti output aktual sesuai dengan output standar. Hal ini mencerminkan bahwa tenaga kerja pada bagian ini bekerja secara optimal sesuai target yang ditetapkan. Sedangkan pada bagian menggoreng tahu memiliki efektivitas sebesar 95%, yang berarti terjadi penurunan kinerja dibandingkan target standar. Ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di bagian ini belum mencapai produktivitas maksimal, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap faktor-faktor penyebab penurunan, seperti waktu yang kurang efektif dan jumlah tenaga kerja yang kurang.

Uji Normalitas (*Uji Kolmogorov-Smirnov*)

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas penting karena menjadi salah satu asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik. Uji normalitas yang dimaksud dalam asumsi klasik pendekatan OLS adalah (data) residual yang dibentuk model regresi linier terdistribusi normal, bukan variabel bebas ataupun variabel terikatnya (Febriyati, 2019). Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan 2 metode, yaitu *Uji kolmogorof smirnof* dan grafik *probality plot*.

Tabel 12. Hasil *Uji Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66958712
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.058
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Ghozali (2018:178) dalam bukunya menjelaskan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka residual terdistribusi tidak normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menggambarkan proporsi variabel dependen yang secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel independen. Rentang nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Jika nilai (R^2) mendekati 1 maka variabel independen menjadi lebih besar saat menjelaskan variabel dependen, tetapi jika nilai (R^2) mendekati nol (0), variabel independen menjadi lebih kecil saat menjelaskan variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.923 ^a	.853	.849	1.689	

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil output *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,853. Artinya, sebesar 85,3% perubahan pada variabel Efektivitas Tenaga Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Upah. Sedangkan sisanya, yaitu 14,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.411	1.446		.976	.335
	Sistem Upah	.953	.061	.923	15.580	.000

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Dari hasil pengujian dapat diketahui hasil regresi linear sederhana diperoleh koefisien untuk variabel sistem upah sebesar 0,953 dengan constant sebesar 1,411 sehingga model persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 1,411 + 0,953 X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem upah (X) berpengaruh positif terhadap efektivitas tenaga kerja (Y). Nilai konstanta sebesar 1,411 menunjukkan bahwa apabila tidak ada sistem upah yang diberlakukan (X = 0), maka nilai efektivitas tenaga kerja diperkirakan tetap berada pada angka 1,411. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,953 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin dalam sistem upah akan menyebabkan peningkatan efektivitas tenaga kerja sebesar 0,953 poin. Dengan kata lain, semakin baik sistem upah yang diterapkan pada Industri Tahu Safari, maka semakin baik pula efektivitas kerja yang ditunjukkan oleh tenaga kerja tersebut.

Sistem upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas tenaga kerja di Industri Tahu Safari. Setiap peningkatan dalam sistem upah, baik dari segi keadilan, ketepatan waktu, maupun kesesuaian dengan beban kerja, akan mendorong peningkatan efektivitas tenaga kerja secara nyata. Nilai koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,853 menunjukkan bahwa 85,3% variasi efektivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh sistem upah, sementara sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan manajemen internal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nurhuda (2024) yang menunjukkan bahwa sistem pengupahan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal, dengan nilai R^2 sebesar 60,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem upah yang baik mampu meningkatkan motivasi serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Temuan serupa dikemukakan oleh Rizal (2021) di PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan, yang menemukan bahwa sistem upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R^2 sebesar 52,9%. Sementara itu, Warjono (2020) menunjukkan bahwa secara parsial, upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan kontribusi hanya 0,33%, dan secara simultan bersama variabel lembur hanya menjelaskan 2% variasi produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa pada PT Standard Indonesia Industri, upah bukan merupakan faktor dominan dalam memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menegaskan bahwa sistem upah tidak hanya berdampak pada aspek finansial, tetapi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja, motivasi, dan efektivitas tenaga kerja secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai sistem upah dan efektivitas tenaga kerja pada Industri Tahu Safari Desa Bunut Seberang, Kecamatan Pulo Bandring, Kabupaten Asahan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem upah yang diterapkan di Industri Tahu Safari adalah sistem upah borongan, yaitu pemberian upah berdasarkan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh tenaga kerja.
2. Sistem upah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas tenaga kerja, dibuktikan melalui analisis regresi linier sederhana. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,411 + 0,953X$, di mana Y adalah efektivitas tenaga kerja dan X adalah sistem upah. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam sistem upah akan meningkatkan efektivitas tenaga kerja sebesar 0,953 satuan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,853 mengindikasikan bahwa 85,3% variasi efektivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh sistem upah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

1. Bagi pemilik Industri Tahu Safari, disarankan untuk melakukan evaluasi operasional, khususnya pada bagian penggorengan tahu yang menunjukkan efektivitas kerja belum mencapai standar. Evaluasi dapat difokuskan pada penjadwalan kerja, pembagian tugas, dan kelayakan peralatan kerja.
2. Perlu dilakukan penyesuaian sistem pengupahan secara berkala agar tetap relevan dengan kondisi kerja aktual dan mampu menjaga motivasi kerja tenaga

kerja, termasuk mempertimbangkan insentif tambahan atau sistem bonus berbasis produktivitas.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengeksplorasi lebih jauh variable-variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, kondisi lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap efektivitas tenaga kerja dibandingkan sistem upah saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistika Kabupaten Asahan. Rata-Rata Konsumsi Tahu per Kapita Daerah Sumatera Utara. 2024.
- Ernawati, dan Munir, M. (2024) Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 6(2), 231-248.
- Febriyati, H. (2019). Pengaruh Sistem Pembayaran Non Tunai dalam Era Digital Terhadap Tingkat Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Prosiding FRIMA*. 1(2), 307-313.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25. Edisi 9.
- Hariono, B. (2020) Pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Batik Ningrat Lasem Kabupaten Rembang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Iswadi, D. (2021). Modifikasi Pembuatan Tahu dengan Penggunaan Lama Perendaman, Lama Penggilingan dan Penggunaan Suhu dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Produk Tahu. *Jurnal Ilmiah, Teknik Kimia*, 5(1), 20-30.
- Listiani, P. (2017). Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V PKS Tanjung Medan Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Hukum, Universitas Islam Nasional Suska Riau.
- Marcus, G.V., Datulong, L. O. H., Raintung, M. C. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1074-1086.
- Moheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. PT RajaGrafindo Persada.
- Nanda, A. A. (2023). Analisis Sistem Upah di Toko Bintang Variasi Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *JEKOMBIS*, 2(2), 1-10.
- Narmin, dan Antara. (2016). Analisis Pendapatan dan Pemasaran Tahu pada Industri “AFIFAH” di Kota Palu Sulawesi Tengah. *Jurnal Agrotekbis*. 4(4), 468-478.

- Nurhuda, E. (2024). Pengaruh Sistem Penggajian dan Pengupahan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal pada PT Trans Continent Jakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area.
- Rizal, R. M. (2021). Analisis Sistem Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Sadewo dan S. Zamalludin. (2021). Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4), 110-120.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistik untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I). Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Trisantoso, F. J., dan Suparno. (2016). Analisis Pengaruh Jumlah Industri Besar dan Upah Minimum Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 229-256.
- Utami, F. R. N., Ferichani, M., Barokah, U. (2019). Analisis Usaha Industri Tahu Skala Rumah Tangga di Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. *Journal of Agricultural Socioeconomics and Business*, 2(2), 10-20.
- Veriyanto, S. S. (2023). Sektor Industri pada Pemetakan Peluang Ekonomi Makro Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(3), 13-23.
- Warjono. (2020). Pengaruh Upah dan Lembur Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Standard Indonesia Industry di Kabupaten Bekasi. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
- Widaningrum, I. (2015). Teknologi Pembuatan Tahu yang Rmah Lingkungan (Bebas limbah). *Jurnal Dedikasi*, 12(2), 14-21.
- Wulandari, U., dan Simon H. J. (2019). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Kelurahan Sidorame Barat 1 Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform UND HAR Medan*, 1-8.

Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah.
PT RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS SISTEM UPAH DAN EFEKTIVITAS TENAGA KERJA PADA
INDUSTRI TAHU SAFARI DESA BUNUT SEBERANG, KECAMATAN
PULO BANDRING, KABUPATEN ASAHAN
(TENAGA KERJA)

Bagian I: Identitas Responden

Nama: _____

Jenis Kelamin: ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia: _____ tahun

Pendidikan terakhir: _____

Lama bekerja di industri tahu Sapari: _____ tahun

Status kerja: ☐ Harian ☐ Borongan ☐ Lainnya: _____

Bagian II: Pernyataan tentang Sistem Upah (Variabel X)

Silakan beri tanda centang (✓) pada kolom sesuai pendapat Anda.

Skala:

1 = Sangat Tidak Setuju,

2 = Tidak Setuju,

3 = Netral,

4 = Setuju,

5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
2	Upah dibayarkan tepat waktu					

3	Sistem perhitungan upah di industri ini jelas dan mudah dipahami					
4	Besaran upah yang saya terima mencukupi kebutuhan dasar saya					
5	Saya diberi insentif atau bonus jika mencapai target kerja tertentu					
6	Sistem upah di industri sapiari sudah adil bagi seluruh pekerja					
7	Saya bisa menyampaikan keluhan terkait upah kepada manajemen					

Bagian III: Pernyataan tentang Efektivitas Tenaga Kerja (Variabel Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target harian					
2	Saya jarang melakukan kesalahan atau cacat produk saat bekerja					
3	Saya datang tepat waktu dan jarang absen					
4	Saya bekerja dengan semangat dan termotivasi					
5	Saya mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim					
6	Saya mengetahui target produksi harian saya secara jelas					
7	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya					

Lampiran 2. Karakteristik Sampel

No	Nama	L/P	Usia	Pendidikan	Jenis Pekerjaan	Lama Bekerja
1	Hafiz	L	17	SMP	Pengemasan	4 Tahun
2	Turah	P	35	SD	Pengemasan	2,5 Tahun
3	Ramat	L	25	SD	Pengemasan	3 Tahun
4	Ayu	P	27	SMK	Pengemasan	1 Tahun
5	Andre	L	20	SMP	Pengemasan	2 Tahun
6	Intan	P	22	SMA	Pengemasan	1 Tahun
7	Tiara	P	52	SMP	Pengemasan	12 Tahun
8	Wati	P	35	SMP	Penggorengan	2 Tahun
9	Surami	P	36	SD	Penggorengan	3 Tahun
10	Ani	P	54	SMP	Penggorengan	19 Tahun
11	Dewi	P	42	SMP	Penggorengan	3 Tahun
12	Mariati	P	45	SMP	Penggorengan	11 Tahun
13	Ayu	P	35	SMP	Penggorengan	2 Tahun
14	Endra	L	26	SMP	Penggorengan	2,5 Tahun
15	Rahman	L	30	SMA	Pengolahan	2 Tahun
16	Budi	L	21	SMP	Pengolahan	2 Tahun
17	Rianto	L	29	SD	Pengolahan	1,5 Tahun
18	Herman	L	31	SMP	Pengolahan	2 Tahun
19	Rudi	L	32	SMP	Pengolahan	2 Tahun
20	Adi	L	36	SD	Pengolahan	1 Tahun
21	Anton	L	27	SMP	Pengolahan	3,5 Tahun
22	Boiman	L	41	SD	Pengolahan	5 Tahun
23	Dimas	L	29	SD	Pengolahan	2,5 Tahun
24	Bayu	L	24	SD	Pengolahan	1,5 Tahun
25	Bembeng	L	32	SMP	Pengolahan	2 Tahun
26	Tama	L	25	SMP	Pengolahan	1 Tahun
27	Suratman	L	26	SMA	Pengolahan	2 Tahun
28	Yetno	L	32	SMP	Pengolahan	3 Tahun
29	Anton	L	27	SMP	Pengolahan	2,5 Tahun
30	Rianto	L	35	SMP	Pengolahan	3 Tahun
31	Joni	L	40	SD	Pengolahan	4 Tahun
32	Indra	L	28	SD	Pengolahan	1 Tahun
33	Surya	L	31	SMA	Pengolahan	1 Tahun
34	Sujar	L	28	SMK	Pengolahan	1 Tahun
35	Ider	L	32	SMP	Pengolahan	12 Tahun
36	Reno	L	20	SMA	Pengolahan	1 Tahun
37	Rahmadi	L	26	SD	Pengolahan	10 Tahun
38	Andi	L	25	SMK	Pengolahan	1 Tahun
39	Luffi	L	25	SMA	Pengolahan	4 Tahun
40	Heri	L	25	SMK	Pengolahan	1 Tahun
41	Yudi	L	24	SMP	Pengolahan	7 Tahun
42	Samsul	L	22	SD	Pengolahan	3 Tahun
43	Bahri	L	21	SMA	Pengolahan	1 Tahun

44	Marli	L	29	SMK	Pengolahan	1 Tahun
----	-------	---	----	-----	------------	---------

Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner Variabel Sistem Upah (X)

No	Nama	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total_X
1	Hafiz	5	4	4	4	2	4	3	26
2	Turah	5	5	4	4	2	4	4	28
3	Ramat	4	3	4	2	2	2	2	19
4	Ayu	5	5	4	4	2	4	4	28
5	Andre	5	5	4	4	2	3	4	27
6	Intan	4	3	2	3	2	3	3	20
7	Tiara	5	5	2	3	3	2	2	22
8	Wati	3	5	4	4	3	4	2	25
9	Surami	5	5	4	2	2	3	4	25
10	Ani	5	5	4	4	3	3	3	27
11	Dewi	5	5	3	3	3	4	4	27
12	Mariati	3	5	2	2	3	3	2	20
13	Ayu	5	5	4	4	3	4	4	29
14	Endra	3	4	2	2	3	2	2	18
15	Rahman	5	4	4	4	3	2	4	26
16	Budi	3	3	3	3	2	2	3	19
17	Rianto	5	5	3	4	2	4	4	27
18	Herman	5	5	4	4	3	4	4	29
19	Rudi	3	3	2	2	2	2	2	16
20	Adi	4	5	3	4	3	4	4	27
21	Anton	4	3	2	2	3	3	2	19
22	Boiman	5	5	4	4	3	4	3	28
23	Dimas	5	4	4	4	2	3	4	26
24	Bayu	3	3	2	2	2	2	3	17
25	Bembeng	3	3	2	2	2	3	2	17
26	Tama	4	4	3	4	3	4	4	26
27	Suratman	4	3	3	2	3	4	3	22
28	Yetno	4	4	2	2	2	2	2	18
29	Anton	5	5	4	3	3	2	3	25
30	Rianto	5	5	3	3	2	4	4	26
31	Joni	5	5	2	4	3	4	2	25
32	Indra	4	4	4	3	3	3	3	24
33	Surya	5	5	4	4	3	4	3	28
34	Sujar	3	3	2	2	2	2	3	17
35	Ider	3	5	4	3	2	2	2	21
36	Reno	5	5	4	4	2	4	3	27
37	Rahmadi	5	5	4	2	2	4	3	25
38	Andi	5	5	4	4	3	4	4	29
39	Luffi	3	3	2	2	2	3	2	17
40	Heri	3	3	2	3	2	2	2	17

41	Yudi	4	5	3	4	3	2	4	25
42	Samsul	3	3	2	2	2	2	3	17
43	Bahri	4	5	3	3	2	3	2	22
44	Marli	4	4	3	2	2	3	3	21

Lampiran 4. Tabulasi Data Kuesioner Variabel Efektivitas Tenaga Kerja (Y)

No	Nama	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total_Y
1	Hafiz	5	3	5	5	2	3	4	27
2	Turah	5	5	5	5	3	3	5	31
3	Ramat	4	2	4	2	2	2	2	18
4	Ayu	4	5	4	3	2	3	5	26
5	Andre	5	5	4	5	2	3	5	29
6	Intan	4	4	3	2	3	2	4	22
7	Tiara	5	4	2	4	3	2	2	22
8	Wati	3	5	3	4	2	4	3	24
9	Surami	5	4	5	3	2	2	4	25
10	Ani	5	5	4	4	3	3	2	26
11	Dewi	5	5	3	3	3	4	4	27
12	Mariati	4	5	2	3	2	3	2	21
13	Ayu	4	5	5	3	3	3	3	26
14	Endra	2	3	3	2	2	2	3	17
15	Rahman	4	3	5	5	4	2	5	28
16	Budi	4	2	4	2	2	3	3	20
17	Rianto	4	5	2	4	2	5	5	27
18	Herman	5	4	5	4	4	5	3	30
19	Rudi	4	2	3	2	3	2	2	18
20	Adi	4	5	4	4	4	5	3	29
21	Anton	5	4	2	2	2	4	3	22
22	Boiman	5	4	3	4	2	5	4	27
23	Dimas	4	5	5	3	2	4	5	28
24	Bayu	4	3	2	2	2	2	2	17
25	Bembeng	2	3	2	2	3	3	3	18
26	Tama	3	5	3	3	2	3	5	24
27	Suratman	4	2	2	2	4	5	3	22
28	Yetno	5	3	2	2	2	3	2	19
29	Anton	5	5	4	2	2	2	2	22
30	Rianto	5	5	4	3	3	3	3	26
31	Joni	4	4	3	3	3	4	2	23
32	Indra	5	3	3	2	4	3	3	23
33	Surya	4	5	4	5	4	5	4	31
34	Sujar	2	4	2	2	2	2	3	17
35	Ider	4	5	3	2	3	2	2	21
36	Reno	5	5	5	4	3	5	4	31
37	Rahmadi	5	4	3	3	2	3	4	24
38	Andi	4	4	4	5	4	4	4	29

39	Luffi	4	4	2	2	2	3	2	19
40	Heri	3	2	2	4	3	2	2	18
41	Yudi	5	5	4	4	2	3	3	26
42	Samsul	3	3	3	2	2	3	2	18
43	Bahri	3	5	3	3	2	3	3	22
44	Marli	3	3	2	2	2	2	4	18

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Upah (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	.643**	.615**	.593**	.212	.547**	.592**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.167	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2	Pearson Correlation	.643**	1	.557**	.600**	.346*	.494**	.381*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.021	.001	.011	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X3	Pearson Correlation	.615**	.557**	1	.582**	.119	.415**	.512**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.440	.005	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X4	Pearson Correlation	.593**	.600**	.582**	1	.323*	.510**	.542**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.033	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X5	Pearson Correlation	.212	.346*	.119	.323*	1	.225	.087	.390**
	Sig. (2-tailed)	.167	.021	.440	.033		.142	.575	.009
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X6	Pearson Correlation	.547**	.494**	.415**	.510**	.225	1	.426**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.000	.142		.004	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X7	Pearson Correlation	.592**	.381*	.512**	.542**	.087	.426**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.575	.004		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
TOTAL_X	Pearson Correlation	.840**	.796**	.769**	.824**	.390**	.720**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Efektivitas Tenaga Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL_Y
Y1	Pearson	1	.246	.393**	.322*	.136	.232	.092	.544**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.108	.008	.033	.380	.130	.553	.000
Y2	Pearson	.246	1	.286	.386**	-.058	.320*	.332*	.608**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.108		.060	.010	.706	.034	.027	.000
Y3	Pearson	.393**	.286	1	.504**	.223	.138	.413**	.696**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.008	.060		.000	.145	.371	.005	.000
Y4	Pearson	.322*	.386**	.504**	1	.311*	.378*	.481**	.796**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.033	.010	.000		.040	.011	.001	.000
Y5	Pearson	.136	-.058	.223	.311*	1	.320*	.007	.398**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.380	.706	.145	.040		.034	.963	.008
Y6	Pearson	.232	.320*	.138	.378*	.320*	1	.282	.616**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.130	.034	.371	.011	.034		.064	.000
Y7	Pearson	.092	.332*	.413**	.481**	.007	.282	1	.634**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.553	.027	.005	.001	.963	.064		.000
TOTAL_Y	Pearson	.544**	.608**	.696**	.796**	.398**	.616**	.634**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Upah (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	19.07	12.437	.762	.816
X2	19.00	12.651	.697	.826
X3	20.14	12.818	.659	.832
X4	20.18	12.385	.734	.820
X5	20.82	16.338	.281	.873
X6	20.18	13.268	.597	.841
X7	20.25	13.494	.592	.842

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Tenaga Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.734	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	19.48	15.465	.374	.718
Y2	19.59	14.433	.417	.710
Y3	20.25	13.541	.530	.682
Y4	20.48	12.581	.670	.643
Y5	20.98	16.860	.238	.742
Y6	20.43	14.437	.432	.706
Y7	20.34	14.183	.450	.702

Lampiran 9. Efektivitas Tenaga Kerja Pengolahan Tahu

No	Tenaga Kerja	Output Aktual (sak)	Output Standar (Sak)
1	Endra	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
2	Rahman	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
3	Budi	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
4	Rianto	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
5	Herman	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
6	Rudi	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
7	Adi	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
8	Anton	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
9	Boiman	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
10	Dimas	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
11	Bayu	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
12	Bembeng	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
13	Tama	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
14	Suratman	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
15	Yetno	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
16	Anton	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
17	Rianto	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
18	Joni	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
19	Indra	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
20	Surya	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
21	Sujar	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
22	Ider	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
23	Reno	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
24	Rahmadi	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
25	Andi	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
26	Luffi	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
27	Heri	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
28	Yudi	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
29	Samsul	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
30	Bahri	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
31	Marli	1 sak kacang kedelai	1 sak kacang kedelai
Total		31 Sak kacang kedelai	31 Sak kacang kedelai

$$\begin{aligned}
 \text{Efektivitas} &= \frac{\text{Output Aktual}}{\text{Output Standar}} \times 100 \\
 &= \frac{31 \text{ sak kacang kedelai}}{31 \text{ sak kacang kedelai}} \times 100 \\
 &= 100 \%
 \end{aligned}$$

Lampiran 10. Efektivitas Tenaga Kerja Menggoreng Tahu

No	Tenaga Kerja	Jenis Tahu	Output aktual	Output Standar
1	Wati	Tahu Padat	100 papan	100 papan
2	Surami	Tahu Padat	100 papan	100 papan
3	Ani	Tahu Padat	100 papan	100 papan
4	Dewi	Tahu kopong	90 papan	100 papan
5	Mariati	Tahu kopong	90 papan	100 papan
6	Ayu	Tahu kopong	90 papan	100 papan
Total			570	600 papan

$$\begin{aligned}
 \text{Efektivitas} &= \frac{\text{Output Aktual}}{\text{Output Standar}} \times 100 \\
 &= \frac{570 \text{ papan tahu}}{600 \text{ papan tahu}} \times 100 \\
 &= 95 \%
 \end{aligned}$$

Lampiran 11. Efektivitas Tenaga Kerja Pengemasan Tahu

No	Tenaga Kerja	Jenis Tahu	Output Aktual	Output Standar
1	Hafiz	Tahu Padat	150 papan	150 papan
2	Turah	Tahu Padat	150 papan	150 papan
3	Ramat	Tahu Kopong	135 papan	150 papan
4	Ayu	Tahu Kopong	135 papan	150 papan
5	Andre	Tahu Putih	89 papan	79 papan
6	Intan	Tahu Putih	89 papan	79 papan
7	Tiara	Tahu Putih	89 papan	79 papan
Total			837 papan	837 papan

$$\begin{aligned}
 \text{Efektivitas} &= \frac{\text{Output Aktual}}{\text{Output Standar}} \times 100 \\
 &= \frac{570 \text{ papan tahu}}{600 \text{ papan tahu}} \times 100 \\
 &= 95 \%
 \end{aligned}$$

Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorof Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value	Unstandardized Residual
N		44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.5909091	.0000000
	Std. Deviation	4.01385089	1.66958712
Most Extreme Differences	Absolute	.205	.061
	Positive	.118	.058
	Negative	-.205	-.061
Test Statistic		.205	.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.849	1.689

a. Predictors: (Constant), SISTEM UPAH

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS TENAGA KERJA

Lampiran 14. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	1.411	1.446		.976	.335
SISTEM UPAH	.953	.061	.923	15.580	.000

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS TENAGA KERJA

Lampiran 15. Dokumentasi Penelitian

















