

**ANALISIS LAMA MENCARI KERJA  
BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK  
DI KECAMATAN PEDURUNGAN**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**Reza Primanda Adi**

**C2B605146**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2011**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Reza Primanda Adi  
Nomor Induk Mahasiswa : C2B605146  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/IESP  
Judul Skripsi : ANALISIS LAMA MENCARI KERJA  
BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK  
DI KECAMATAN PEDURUNGAN  
Dosen Pembimbing : Drs. H. Wiratno, M.Ec.

Semarang, Desember 2010

Dosen Pembimbing



( Drs. H. Wiratno, M.Ec. )  
NIP : 1946 0220 1973091001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Reza Primanda Adi

Nomor Induk Mahasiswa : C2B605146

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/IESP

Judul Skripsi : ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI  
TENAGA KERJA TERDIDIK DI KECAMATAN  
PEDURUNGAN

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 05 Januari 2011

Tim Penguji :

1. Drs. H. Wiratno, M.Ec

()

2. Dr. Syafrudin Budiningharto, SU

()

3. Dra. Hj. Tri Wahyu R, M.Si

()

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Reza Primanda Adi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KECAMATAN PEDURUNGAN**, adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Desember 2010

Yang membuat pernyataan,

( Reza Primanda Adi )  
NIM : C2B605146

## **ABSTRACT**

*The problem of unemployment has become a constraint for each country at this time. The rapid growth of the labor force can not be followed by employment opportunities, bring about the increase of unemployment every year. Interestingly, in this case there are educated unemployment, especially graduates of higher education whose numbers continue to rise because it is not directly absorbed by job field.*

*This study aims to analyze job seeking time for educated unemployment in the Pedurungan district, the city of Semarang. Independent variables are used the desired wages, education, age, sex, and type of high school. The analysis tools include multiple regression analysis, F test, t test, and different test t-test.*

*Based on research output, there is one variable that otherwise not significant, the gender variable. Determination coefficient is 0,209 it means that 20,9 percent job seeking time can be explained by desired wages, education, age, and sex. The result of different test variable types of senior high school is significant with significance level about 0.033 or less than 0.05.*

***Keywords: desired wages, education, age, sex, job seeking time***

## ABSTRAK

Masalah pengangguran telah menjadi kendala bagi setiap negara pada saat ini. Pertumbuhan tingkat angkatan kerja yang tinggi belum dapat diimbangi oleh kesempatan kerja yang ada. Akibatnya jumlah pengangguran selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya. Menariknya, dalam hal ini terdapat pengangguran tenaga kerja terdidik, khususnya lulusan pendidikan tinggi yang jumlahnya terus meningkat karena tidak langsung terserap oleh lapangan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di Kecamatan Pedurungan, Kota Semarang. Variabel independen yang digunakan yaitu upah yang diinginkan, pendidikan, umur, jenis kelamin, dan jenis SLTA. Alat analisis yang digunakan meliputi analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan uji beda *t-test*.

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat satu variabel yang dinyatakan tidak signifikan, yaitu variabel jenis kelamin. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,209 artinya 20,9 persen lama mencari kerja dapat dijelaskan oleh upah yang diinginkan, pendidikan, umur, dan jenis kelamin. Sedangkan hasil uji beda *t-test* jenis SLTA adalah signifikan dimana tingkat signifikansi sebesar 0,033 atau lebih kecil daripada 0,05.

**Kata Kunci : upah yang diinginkan, pendidikan, umur, jenis kelamin, lama mencari kerja**

## **KATA PENGANTAR**

Puji Tuhan, segala puji bagi Yesus Kristus, Allah, Tuhan, dan Juru Selamat yang telah memberikan segala berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan Judul “ANALISIS LAMA MENCARI KERJA BAGI TENAGA KERJA TERDIDIK DI KECAMATAN PEDURUNGAN”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, petunjuk, dan bimbingan serta dorongan yang telah diberikan dari berbagai pihak, untuk itu ijinilah penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada :

1. Bapak Drs. H. Wiratno, M.Ec. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
2. Ibu Johanna Maria Kodoatie, SE, M.Ec, Ph.D selaku dosen wali dan segenap dosen pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
3. Ayah dan Ibu tercinta yang tak henti memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis serta kepada kakak-kakakku, Mas Aan dan Mas Angga, terima kasih atas pengalaman yang telah kalian berikan.
4. Annisa Meta Cempaka Wangi, terima kasih telah mencurahkan waktu untuk memberikan dorongan semangat, motivasi, dan tak pernah lelah

untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Meski jalan kita berbeda tetapi tujuan kita tetap sama yaitu bahagia.

5. Teman-teman dan tim futsal IESP angkatan 2005, yang telah bersama menimba ilmu selama ini, untuk sahabat-sahabatku, Kenzhu, Khentir, Indah, dan Yosi.
6. Pihak yang telah khusus membantu, Sulis, Yanto, Pipit, Puri, Putra, Mas Sidik, Mas Agus, Mas Gendut, dan pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik, saran, dan masukan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Semarang, Desember 2010

Penulis

Reza Primanda Adi



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	7
1.4 Sistematika Penulisan .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Tenaga Kerja .....	9
2.1.2 Pasar Kerja .....	11
2.1.2.1 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	12
2.1.2.2 Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tidak Terdidik.....	15
2.1.3 Pengangguran.....	16
2.1.3.1 Lamanya Masa Menganggur.....	17
2.1.3.2 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik .....	18
2.1.4 <i>Job Search Theory</i> .....	18
2.1.5 <i>Human Capital</i> .....	20
2.1.6 Hubungan antara upah yang diterima, Pendidikan, Jenis SLTA , Umur, dan Jenis Kelamin terhadap Lama Mencari Kerja.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	24
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	30
2.4 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	32
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.3 Populasi dan Sampel .....	34
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.5 Metode Analisis .....	36
3.5.1 Uji Normalitas.....	38
3.5.2 Uji Multikolinearitas .....	38
3.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	39

	3.5.4 Uji Autokorelasi .....	39
	3.5.5 Pengujian Hipotesis .....	41
Bab IV	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	46
	4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	46
	4.1.1 Letak dan Keadaan Geografis .....	46
	4.1.2 Administratif .....	46
	4.1.3 Kependudukan .....	47
	4.2 Karakteristik Responden .....	49
	4.2.1 Responden Menurut Umur dan Pendidikan .....	49
	4.2.2 Distribusi Responden Menurut Upah yang diterima dan Lama Mencari Kerja .....	50
	4.2.3 Distribusi Responden Menurut Pendidikan dan Lama Mencari Kerja .....	51
	4.2.4 Distribusi Responden Menurut Jenis SLTA dan Lama Mencari Kerja .....	52
	4.2.5 Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur dan Lama Mencari Kerja .....	52
	4.2.6 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin dan Lama Mencari Kerja .....	53
	4.3 Uji Asumsi Klasik .....	54
	4.3.1 Uji Normalitas .....	54
	4.3.2 Pengujian Multikolinearitas .....	56
	4.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas .....	57
	4.3.4 Pengujian Autokorelasi .....	59
	4.4 Analisis Regresi Berganda .....	60
	4.4.1 Koefisien Determinasi .....	61
	4.4.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F) .....	62
	4.4.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t) .....	63
	4.5 Intepretasi Hasil .....	68
Bab V	PENUTUP .....	72
	5.1 Kesimpulan .....	72
	5.2 Saran .....	73
	DAFTAR PUSTAKA .....	74
	LAMPIRAN .....	76

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Terdaftar, dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Semarang.....	3
Tabel 1.2 Pencari Kerja Terdaftar Menurut Kelompok Umur Di Kota Semarang .....	4
Tabel 1.3 Banyaknya Pekerja Menurut Tingkat Pendidikan Di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.....	5
Tabel 2.1 Hasil Pengolahan Data .....	28
Tabel 3.1 Penentuan Sampel .....	35
Tabel 4.1 Luas Wilayah Menurut Kelurahan Di Kecamatan Pedurungan.....	47
Tabel 4.2 Banyaknya Penduduk Menurut Kelurahan Di Kecamatan Pedurungan.....	48
Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Umur dan Pendidikan Di Kecamatan Pedurungan.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Upah Yang Diinginkan dan Lama Mencari Kerja.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Responden Menurut Pendidikan dan Lama Mencari Kerja.....	51
Tabel 4.6 Distribusi Responden Menurut Jenis SLTA dan Lama Mencari Kerja.....	52
Tabel 4.7 Distribusi Responden Menurut kelompok Umur dan Lama Mencari Kerja .....	52
Tabel 4.8 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin dan Lama Mencari Kerja.....	53
Tabel 4.9 Pengujian Multikolinieritas .....	56
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4.11 Pengujian Autokorelasi .....	59
Tabel 4.12 Hasil Pengolahan Data .....	60
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Model.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Beda Jenis SLTA.....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kurva Keseimbangan Antara Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja .....	13
Gambar 2.2 Kurva Excess Supply Of Labor .....	14
Gambar 2.3 Kurva Excess Demand Of Labor .....	14
Gambar 2.4 Kurva Distribusi Penawaran Upah .....	19
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	30
Gambar 3.1 Statistik Durbin – Watson .....	41
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	55
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Data Jumlah Angkatan Kerja, Pekerja, dan Penganggur.....	77
Lampiran B : Kuesioner .....	80
Lampiran C : Data Mentah.....	83
Lampiran D : Hasil Regresi.....	86

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembangunan adalah suatu hal yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan suatu negara, khususnya bagi masyarakat yang tinggal di negara tersebut. Pembangunan dilakukan dalam berbagai sektor kehidupan dan melibatkan kegiatan produksi. Sedangkan pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk meningkat dalam jangka panjang (Sadono Sukirno, 2003). Peranan sumber daya manusia yang meliputi jumlah dan kualitas sangat mutlak dibutuhkan dalam pembangunan.

Dalam hubungannya dengan kualitas sumber daya manusia, pendidikan dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Pendidikan yang baik diharapkan mampu memberikan sumber daya manusia yang baik pula. Namun dalam kenyataannya sekarang ini, pendidikan juga dianggap berkaitan erat dengan pengangguran, khususnya pengangguran tenaga kerja terdidik. Kecenderungan makin meningkatnya tingkat pendidikan akan berakibat meningkatnya pula angka pengangguran tenaga kerja terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja yang mempunyai produktivitas sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Sutomo, dkk, 1999).

Menurut Mauled Moelyono dalam Sutomo, dkk (1999), menyatakan bahwa meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan oleh makin

tingginya tingkat pendidikan maka makin tinggi pula aspirasinya untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai dengan keinginan, sehingga proses untuk mencari kerja lebih lama pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan tenaga kerja terdidik lebih banyak mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja, dan lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai.

Pengangguran tenaga kerja terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan setingkat SMA ke atas terhadap angkatan kerja (BPS, 2008). Pengangguran tenaga kerja terdidik adalah salah satu masalah makroekonomi. Faktor-faktor penyebab tenaga kerja terdidik dapat dikatakan hampir sama di setiap negara, krisis ekonomi, struktur lapangan kerja tidak seimbang, kebutuhan jumlah dan jenis tenaga terdidik dan penyediaan tenaga terdidik tidak seimbang, dan jumlah angkatan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan kesempatan kerja (Ika Sriyanti, 2009).

Menurut Jossy P.Moeis dalam Sutomo, dkk (1999), bahwa tenaga kerja dengan pendidikan kejuruan mempunyai keterampilan khusus yang dipersiapkan memasuki dunia kerja sehingga dapat dikatakan probabilitas untuk menganggur lebih kecil daripada tenaga kerja berpendidikan umum. Pencari kerja dengan latar belakang sekolah kejuruan akan lebih mudah memperoleh pekerjaan sehingga lamanya menganggur juga pendek karena jenis pencari kerja ini memiliki biaya training yang rendah.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan angkatan kerja yang relatif lebih tinggi daripada kesempatan kerja (Sadono Sukirno, 2003) :

1. Pertumbuhan penduduk yang tinggi sehingga melebihi pertumbuhan capital.
2. Demografi profil penduduk muda sehingga banyak yang masuk ke lapangan kerja.
3. Struktur industri yang cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi yang rendah serta tingkat ketrampilan penduduk yang belum memadai dalam membuat usaha penciptaan lapangan kerja.

Pertumbuhan angkatan kerja hingga sampai saat ini terbilang masih relatif tinggi, sedangkan lapangan pekerjaan atau lowongan pekerjaan yang tersedia terbatas. Hal ini mengakibatkan masalah pengangguran.

Tabel 1.1  
Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Terdaftar, dan Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Semarang

Tahun	Pencari Kerja Terdaftar (Orang)		Lowongan Kerja Terdaftar (Orang)		Penempatan Tenaga Kerja (Orang)	
	L	P	L	P	L	P
2006	12.041	11.251	3.633	10.726	1.073	4.279
2007	9.813	14.172	4.339	9.749	1.831	5.480
2008	10.306	14.072	6.190	9.737	2.511	6.464
Jumlah	32.160	39.495	14.162	30.212	5.415	16.223

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang 2008

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pencari kerja di Kota Semarang sangat tinggi jumlahnya bila dibandingkan dengan jumlah lowongan kerjanya, dan jumlah penempatan tenaga kerja yang relatif sedikit. Hal ini menandakan bahwa tingkat pengangguran tenaga kerja di Kota Semarang relatif masih tinggi.



Dalam Tabel 1.2 dimana kelompok umur tua (20-29 tahun) memiliki jumlah proporsi yang lebih besar daripada pencari kerja dengan umur 15-19 tahun.

Tabel 1.2  
Pencari Kerja Terdaftar Menurut Kelompok Umur  
Di Kota Semarang (Jiwa)

Tingkat Umur	Tahun 2006	Tahun 2007	Tahun 2008
15-19	11.497	13.486	7.116
20-29	11.795	18.797	13.993

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang 2008

Sutomo dalam Fadhilah Rahmawati dan V. Hadiwiyono (2004), mengatakan bahwa semakin tua umur pencari kerja semakin lama waktu tunggunya, yang berarti bahwa umur berpengaruh terhadap lama mencari kerja. Semakin tua umur pencari kerja, dirasakan kebutuhan yang harus dipenuhi semakin mendesak, sehingga semakin banyak orang yang mencari pekerjaan. Selain itu, pada kelompok umur tua memiliki tingkat pengangguran yang tinggi dan semakin meningkat karena banyaknya persaingan.

Pertumbuhan jumlah pekerja menurut pendidikan di Kota Semarang, dengan studi kasus Kecamatan Pedurungan, memiliki kecenderungan yang meningkat yang meliputi tamatan SD, SMP, SMA, Akademi/Universitas (tingkat pendidikan).

Tabel 1.3  
Banyaknya Pekerja Menurut Tingkat Pendidikan Di Kecamatan Pedurungan  
Kota Semarang (Jiwa)

Tingkat Pendidikan	2007	2008
SD	34.809	36.201
SMP	35.348	36.762
SMA	46.361	48.215
Akademi/ Universitas	17.967	18.686
Jumlah	134.485	139.864

Sumber : BPS, Kota Semarang Dalam Angka 2008

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa banyaknya orang yang bekerja di Kecamatan Pedurungan, Kota Semarang mengalami peningkatan dalam kurun waktu 2007-2008. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa jumlah pekerja yang berpendidikan rendah (SD dan SLTP) lebih besar daripada jumlah pekerja yang berpendidikan tinggi (SMA dan Universitas/Akademi).

Kecamatan Pedurungan dipilih sebagai obyek penelitian karena selain memiliki jumlah pekerja dan jumlah angkatan kerja yang paling tinggi di kota Semarang, kecamatan Pedurungan juga memiliki jumlah tingkat pengangguran yang tergolong tinggi (lampiran A).

## 1.2 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini adalah tingginya pengangguran tenaga kerja terdidik terutama bagi lulusan pendidikan tinggi. Lulusan pendidikan tinggi ini tidak langsung terserap oleh lapangan kerja, sehingga pengangguran tenaga kerja terdidik semakin lama semakin meningkat pada tiap tahunnya.

Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik telah menjadi suatu masalah yang serius. Kemungkinan ini disesuaikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai. Proses untuk mencari kerja yang lebih lama pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan pencari kerja terdidik lebih mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja dan lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai (Mauled Moelyono dalam Sutomo,dkk 1999).

Di kecamatan Pedurungan diketahui bahwa jumlah pekerja yang berpendidikan rendah lebih besar daripada pekerja yang berpendidikan tinggi. Selain itu, tenaga kerja yang berpendidikan rendah lebih cepat terserap oleh lapangan pekerjaan. Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang berpendidikan rendah lebih mau mengerjakan apa saja, sehingga pada kelompok ini lebih cepat memperoleh pekerjaan. Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tamatan SMA, Diploma, dan Sarjana memiliki tingkat pengangguran yang lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan lebih rendah, yakni tamatan SD dan SMP. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar proporsi penganggur terdidik, dan semakin besar proporsi penganggur terdidik semakin lama mengalami masa tunggu (Ace Suryadi, 1994).

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh upah yang diinginkan, tingkat pendidikan, umur, jenis SLTA, dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di kecamatan Pedurungan.
2. Untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi lama mencari kerja bagi tenaga kerja terdidik di kecamatan Pedurungan.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam penyerapan tenaga kerja di kota Semarang pada umumnya dan kecamatan Pedurungan pada khususnya.
2. Sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penulisan Skripsi ini disusun menjadi 5 (lima) bab, perincian dari masing-masing bab adalah sebagai berikut

Bab I menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, pembahasan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dalam penyusunan skripsi ini, kerangka pemikiran yang menerangkan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan diteliti, serta hipotesis penelitian yang menjadi pedoman dalam analisis data.

Bab III menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV menguraikan tentang deskripsi objek penelitian yang menjelaskan secara umum obyek penelitian dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini, analisis data dan pembahasan mengenai hasil dari penelitian.

Bab V mencakup uraian yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran-saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### 2.1.1 Teori Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja yang berumur minimal 15 tahun atau lebih yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa (Data Statistik Indonesia, 2009).

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja atau *labor force* dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *Labor Force* terdiri dari (1) golongan yang bekerja, (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja dibedakan menjadi 3 golongan, yakni :

- (1) golongan yang bersekolah,
- (2) golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan lainnya (Simanjuntak, 2001).

Angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun ke atas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit 1 jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja

adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi Subri, 2003).

Menurut BPS (2008), bahwa angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatannya dalam periode referensi (seminggu) adalah bekerja dan mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatannya dalam periode referensi (seminggu) adalah sekolah, mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja dan lainnya. Pengangguran terbuka adalah mereka yang tidak bekerja dan saat ini sedang aktif mencari pekerjaan, termasuk juga mereka yang pernah bekerja atau sekarang sedang dibebaskan tugas sehingga menganggur dan sedang mencari pekerjaan. Mencari pekerjaan adalah mereka yang bekerja, tetapi karena sesuatu hal masih mencari pekerjaan atau mereka yang di bebaskan tugas dan akan dipanggil kembali tetapi sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan atau mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan yang kegiatan utamanya adalah sekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain. Yang tergolong dalam lain-lain yaitu penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan atau sewa atas pemilik, dan mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena usia, cacat, dalam penjara atau sedang sakit kronis (Simanjuntak, 2001).

### 2.1.2 Pasar Kerja

Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Pasar kerja juga merupakan proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja. Dalam proses itu baik pencari kerja maupun pengusaha dihadapkan pada kenyataan bahwa :

- a. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda
- b. Tiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan dan membutuhkan tenaga dengan tingkat pendidikan, keterampilan bahkan sikap pribadi yang berlainan juga.
- c. Perbedaan pencari kerja dan perbedaan lowongan kerja mengakibatkan bahwa tidak setiap pelamar dapat cocok dan dapat diterima mengisi lowongan yang ada.
- d. Setiap perusahaan atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda keluaran (output), masukan (input), manajemen, teknologi, lokasi, pasar dan lain-lain, dengan demikian, tiap perusahaan mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja.
- e. Dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang berbeda, tiap pencari kerja mempunyai preferensi yang berbeda akan lowongan pekerjaan (Simanjuntak, 2001).



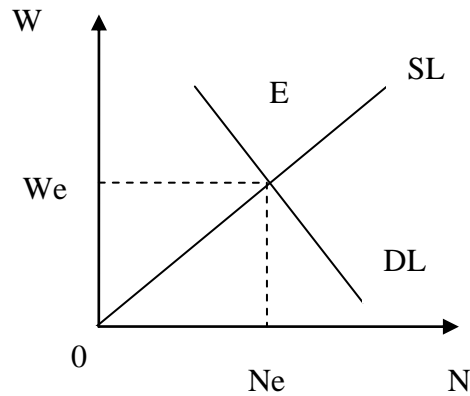
### 2.1.2.1 Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berhubungan dengan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah, maka semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Simanjuntak, 2001).

Penawaran tenaga kerja merupakan hubungan antara tingkat upah dan jumlah satuan pekerja yang disetujui oleh penyedia untuk di tawarkan. Jumlah satuan pekerja yang ditawarkan tergantung pada (1) besarnya penduduk, (2) persentase penduduk yang memilih berada dalam angkatan kerja, (3) jam kerja yang ditawarkan oleh peserta angkatan kerja, di mana ketiga komponen tersebut tergantung pada tingkat upah (Simanjuntak, 2001).

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat. Besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat employment) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat namun permintaan tenaga kerja akan menurun (Simanjuntak, 2001).

Gambar 2.1  
Kurva Keseimbangan Antara Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja



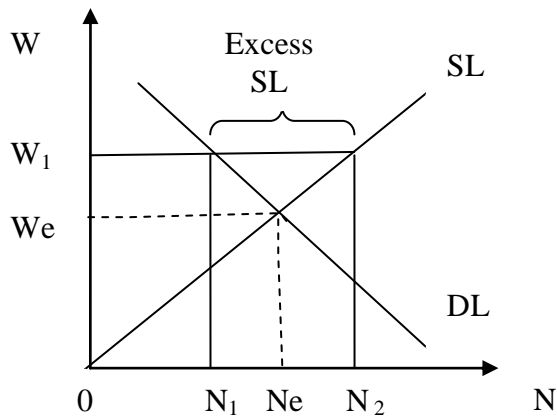
Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Keterangan

- SL : Penawaran Tenaga Kerja (*supply of labor*)
- DL : Permintaan Tenaga Kerja (*demand of labor*)
- W : Upah Riil
- N : Jumlah Tenaga Kerja
- We : Tingkat Upah Keseimbangan
- Ne : Jumlah Tenaga Kerja Keseimbangan
- E : Keseimbangan Permintaan dan Penawaran

Berdasarkan Gambar 2.1 diketahui bahwa jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, yaitu masing-masing sebesar  $N_e$  pada tingkat upah keseimbangan  $W_e$ . Titik-titik keseimbangan dengan demikian adalah titik E. disini tidak ada *excess supply of labor* maupun *excess demand of labor*. Pada tingkat upah keseimbangan  $W_e$  maka semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja, berarti tidak ada orang yang menganggur. Secara ideal keadaan ini disebut *full employment* pada tingkat upah  $W_e$  tersebut.

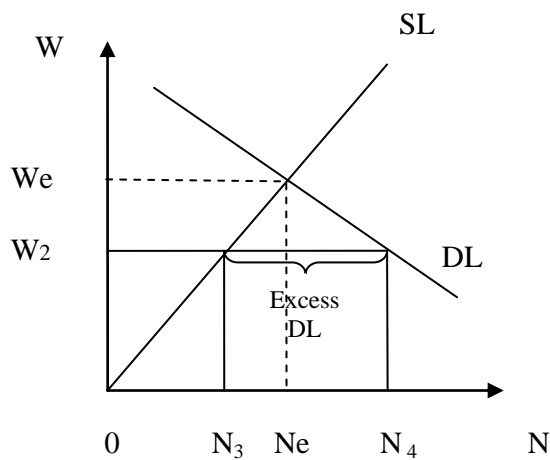
Gambar 2.2  
*Excess Supply Of Labor*



Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Pada Gambar 2.2 diketahui bahwa ketika tingkat upah naik, dari  $W_e$  ke  $W_1$  akan menyebabkan jumlah tenaga kerja yang diminta adalah sebesar  $N_1$ . Namun dengan tingkat upah yang tinggi, jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebesar  $N_2$ . Sehingga hal ini pada  $N_1$   $N_2$  terdapat tenaga kerja yang menganggur karena kelebihan penawaran tenaga kerja.

Gambar 2.3  
*Excess Demand Of Labor*



Sumber : Mulyadi Subri, 2003

Pada Gambar 2.3 diketahui bahwa ketika tingkat upah turun, dari  $W_2$  ke  $W_1$  akan menyebabkan jumlah tenaga kerja yang diminta adalah sebesar  $N_4$ . Namun pada tingkat upah yang rendah, jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebesar  $N_3$ . Sehingga pada  $N_3$   $N_4$  terdapat kelebihan permintaan tenaga kerja.

#### 2.1.2.2 Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Tidak Terdidik

Ada beberapa perbedaan antara pasar kerja tenaga terdidik dan pasar kerja tenaga tidak terdidik, yaitu :

- (1) Produktivitas kerja tenaga kerja terdidik lebih tinggi daripada tenaga kerja tak terdidik
- (2) Penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu yang lama sehingga elastisitas penyediaan tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil dari penyediaan tenaga kerja tidak terdidik
- (3) Tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada tingkat partisipasi tenaga kerja tidak terdidik
- (4) Tenaga terdidik umumnya datang dari keluarga yang lebih berada
- (5) Dalam proses pengisian lowongan yaitu pengusaha memerlukan lebih banyak waktu seleksi untuk tenaga kerja terdidik daripada untuk tenaga kerja tidak terdidik
- (6) Lamanya pengangguran lebih panjang dikalangan tenaga kerja terdidik daripada dikalangan tenaga kerja tidak terdidik (Simanjuntak, 2001).

### 2.1.3 Pengangguran

Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi Subri, 2003). Menurut BPS (2008) bahwa tingkat pengangguran terbuka adalah ukuran yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan.

Pengangguran dapat diklasifikasikan menurut sifat dan penyebabnya, yakni :

#### 1. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional adalah perubahan dalam komposisi seluruh permintaan dan oleh karena masuknya kedalam pasar tenaga kerja para pencari kerja pertama kalinya yang informasinya tidak sempurna dan membutuhkan biaya modal (Simanjuntak, 2001).

#### 2. Pengangguran Struktural

Pengangguran struktural adalah pengangguran yang disebabkan karena ketidakcocokan antara struktur para pencari kerja sehubungan dengan keterampilan, bidang keahlian, maupun daerah lokasi dengan struktur permintaan tenaga kerja yang belum terisi (Simanjuntak, 2001).

#### 3. Pengangguran Siklis

Pengangguran siklis terjadi karena kurangnya permintaan. Pengangguran ini terjadi apabila pada tingkat upah dan harga yang berlaku, tingkat permintaan tenaga kerja secara keseluruhan lebih rendah

dibandingkan dengan jumlah pekerja yang menawarkan tenaganya (Simanjuntak, 2001).

#### 4. Pengangguran Musiman

Pengangguran musiman terjadi karena pergantian musim. Pengangguran musiman bersifat sementara saja dan berlaku dalam waktu tertentu (Simanjuntak, 2001).

#### 5. Pengangguran Terpaksa dan Sukarela

Pada tingkat keseimbangan yang diciptakan oleh para pasar kompetitif. Perusahaan-perusahaan akan mau memperkerjakan semua pekerjaan yang memenuhi kualifikasi dan mau bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Pengangguran yang terjadi kalau ada pekerjaan yang tersedia, tetapi orang yang yang menganggur tidak bersedia menerimanya pada tingkat upah yang berlaku untuk pekerjaan tersebut disebut pengangguran sukarela (Simanjuntak, 2001).

##### 2.1.3.1 Lamanya Masa Menganggur

Masa Menganggur adalah periode dimana seseorang terus menerus menganggur atau lamanya menganggur rata-rata seorang pekerja. Lama menganggur tersebut tergantung pada :

- b) Organisasi pasar tenaga kerja, berkenaan dengan ada atau tidak adanya lembaga atau penyalur tenaga kerja dan sebagainya
- c) Keadaan demografis dari angkatan kerja
- d) Kemampuan dari para penganggur untuk tetap mencari pekerjaan yang lebih baik

e) Tersedianya dan bentuk perusahaan

#### 2.1.3.2 Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik

Tingkat pengangguran terdidik (*educated unemployment rate*) merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SLTA keatas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut (BPS, 2008). Dengan kata lain, pengangguran terdidik yaitu pengangguran lulusan SMA, Diploma, dan Sarjana dan tidak bekerja.

Menurut Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadiwiyono (2004), faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu : (1) adanya penawaran tenaga kerja yang melebihi dari permintaan, (2) kebijakan rekrutmen tenaga kerja sering tertutup, (3) perguruan tinggi sebagai proses untuk menyiapkan lulusan atau tenaga kerja yang siap pakai belum berfungsi sebagaimana mestinya, (4) adanya perubahan kegiatan ekonomi dan perubahan struktur industri.

Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan bahwa semakin tinggi pendidikan akan semakin tinggi pula aspirasinya untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai (Mauled Moelyono dalam Sutomo et al, 1999).

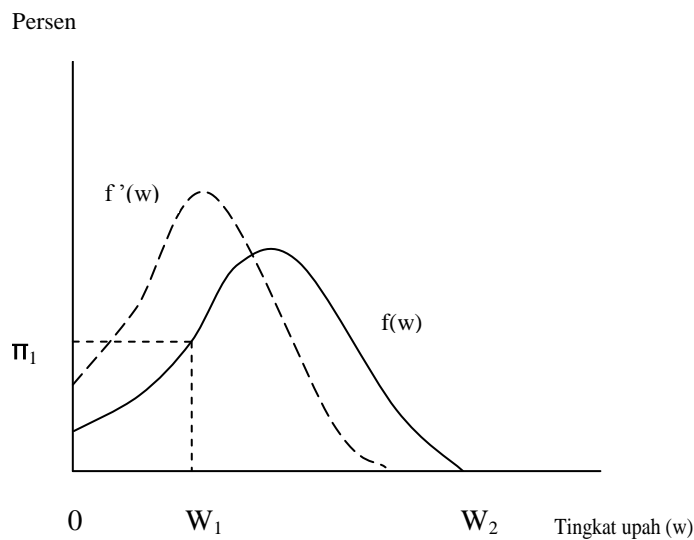
#### 2.1.4 *Job Search Theory*

Proses mencari kerja memerlukan waktu dan setiap tawaran pekerjaan perlu dijawab begitu ditawarkan, maka pencari kerja sebelum memulai proses mencari kerja harus menentukan batas diterima atau tidaknya suatu tawaran pekerjaan. Batasan ini biasanya berupa *reservation wage*. Akan ditolaknya suatu

tawaran pekerjaan jika upah yang ditawarkan dibawah *reservation wage* atau upah minimum yang diharapkannya, sebaliknya akan diterima suatu tawaran pekerjaan jika upah yang ditawarkan sama atau di atas *reservation wage*.

Teori mencari kerja menghipotesiskan bahwa penentu tingkat pengangguran adalah biaya mencari kerja dan *reservation wage*, diasumsikan segala sesuatu yang dapat meningkatkan biaya mencari kerja akan menurunkan *reservation wage*. Dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja, pencari kerja akan lebih mudah memperoleh pekerjaan dan berarti turunnya biaya mencari kerja serta meningkatkan *reservation wage* (Mauled Mulyono dalam Sutomo, 1999). Selain itu juga menghipotesiskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula upah minimumnya (*reservation wage*) sehingga semakin lama pencari kerja mencari kerja berarti semakin lama pencari kerja tersebut menganggur (Sutomo,dkk 1999).

Gambar 2.4  
Kurva Distribusi Frekuensi Penawaran Upah



Sumber : Kaufman, 1999



Berdasarkan Gambar 2.4 kurva  $f(w)$  adalah kurva distribusi penawaran upah, menunjukkan bahwa probabilitas mendapatkan tawaran upah  $W_1$  adalah  $\pi_1$ , sementara itu probabilitas mendapatkan tawaran upah diatas  $W_2$  adalah nol. Dengan informasi yang sempurna, pencari kerja akan mengetahui perusahaan mana yang menawarkan upah sebesar  $W_2$  dan akan menganggur dalam waktu tertentu untuk mencari pekerjaan yang terbaik (Kaufman, 1999).

Kurva  $f(w)$  menunjukkan frekuensi distribusi penawaran upah bagi pekerja yang menganggur. Setelah resesi,  $f(w)$  akan bergeser ke kiri  $f'(w)$ . Jika pekerja menetapkan  $W_1$  sebagai upah minimum, maka seluruh upah yang ditawarkan dibawahnya akan ditolak. Jelasnya, penetapan upah minimum yang tinggi menyebabkan lama waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Lama mencari kerja tergantung pada tingkat upah minimum yang diterima relatif pada distribusi frekuensi penawaran upah. Jika seseorang telah menetapkan upah minimum yang diterima rendah. Maka tawaran pekerjaan akan diterimanya dengan cepat atau waktu menganggur akan pendek. Upah minimum yang diterima yang tinggi akan menyebabkan lama mencari kerja lebih panjang (Kaufman, 1999)

### 2.1.5 *Human Capital*

Investasi dalam bidang sumber daya manusia dapat dilakukan dalam bentuk :

#### a. Pendidikan

Pendidikan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga menambah keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dengan melakukan investasi dibidang pendidikan maka sebagai imbalannya akan diperoleh dalam bentuk pertambahan hasil kerja atau penghasilan beberapa tahun kemudian.

*Human Capital* di bidang pendidikan dapat dipergunakan : (1) sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai apakah seseorang melanjutkan atau tidak melanjutkan sekolah, (2) untuk menerangkan situasi tenaga kerja seperti terjadinya pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik, (3) memperkirakan pertambahan penyediaan tenaga dari masing-masing tingkat dan jenis pendidikan dalam kurun waktu tertentu, dan (4) dalam menyusun kebijakan pendidikan dan perencanaan tenaga kerja (Simanjuntak, 2001).

#### b. Latihan

Latihan dapat dilakukan didalam maupun diluar pekerjaan. Latihan yang dilakukan diluar pekerjaan umumnya bersifat formal. Latihan yang dilakukan diluar pekerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara *horisontal* maupun secara *vertikal*, peningkatan secara horisontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui. Peningkatan secara *vertikal* berarti memperdalam pengetahuan mengenai suatu bidang tertentu.

#### 2.1.6 Hubungan Upah, Pendidikan, Umur, Jenis SLTA, dan Jenis Kelamin terhadap Lama Mencari Kerja

#### 2.1.6.1 Hubungan antara upah dengan lama mencari kerja

Menurut Kaufman (1999), upah minimum yang diterima adalah upah terendah yang akan diterima oleh pencari kerja. Seseorang akan menganggur dalam waktu tertentu untuk mencari pekerjaan terbaik ( dengan asumsi upah yang paling tinggi ). Jika pekerja menetapkan  $W$  sebagai upah minimum yang diterima, maka seluruh upah yang ditawarkan dibawah upah tersebut akan ditolak. Penetapan upah minimum yang diterima yang lebih tinggi menyebabkan periode mencari kerja sampai memperoleh pekerjaan akan panjang.

Lama mencari kerja tergantung pada tingkat upah minimum yang diterima relatif pada distribusi frekuensi penawaran upah. Jika seseorang telah menetapkan upah minimum rendah, maka tawaran pekerjaan akan diterimanya lebih cepat atau waktu menganggur akan pendek. Upah minimum yang diterima lebih tinggi akan menyebabkan lama mencari kerja lebih panjang.

#### 2.1.6.2 Hubungan antara pendidikan dengan lama mencari kerja

Kecendrungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik telah menjadi suatu masalah yang serius. Kemungkinan ini disesuaikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai. Proses untuk mencari kerja yang lebih lama pada kelompok pencari kerja terdidik disebabkan mereka lebih mengetahui perkembangan informasi di pasar kerja dan mereka lebih berkemampuan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan menolak pekerjaan yang tidak disukai (Mauled Moelyono dalam Sutomo et al, 1999).

#### 2.1.6.3 Hubungan antara umur dengan lama mencari kerja

Tingkat pengangguran di kalangan remaja adalah sangat tinggi, selanjutnya mereka memang semakin tinggi jumlahnya dalam perjalanan waktu. Di negara-negara yang sedang berkembang tingkat pengangguran untuk golongan 15-24 tahun dua kali lipat atau lebih dari tingkat pengangguran untuk semua golongan umur baik laki-laki maupun perempuan. Golongan umur 15-19 tahun dan 20-24 tahun sangat menonjol tingkat penganggurannya, namun tingkat golongan umur 24 tahun ke atas proporsinya terus menurun dan relatif rendah.

#### 2.1.6.4 Hubungan antara jenis SLTA dengan lama mencari kerja

Para pencari kerja dengan latar belakang pendidikan kejuruan mempunyai keterampilan khusus, dalam hal ini SMK lebih siap untuk memasuki pasar kerja sesuai dengan tujuan pendidikannya. Sehingga probabilitas untuk mendapat kerja lebih besar daripada pencari kerja dengan latar belakang SMU (Sutomo, dkk. 1999).

#### 2.1.6.5 Hubungan antara jenis kelamin dengan lama mencari kerja

Menurut Mauled Mulyono (1997) dalam analisis mengenai pengangguran tenaga kerja terdidik di Indonesia tahun 1996 menunjukkan bahwa pencari kerja laki-laki mempunyai tingkat probabilitas untuk mencari kerja lebih tinggi daripada pencari kerja perempuan. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya probabilitas mencari kerja yang lebih besar pada pencari kerja laki-laki daripada pencari kerja perempuan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari hasil-hasil penelitian dari peneliti sebelumnya dalam kaitannya dengan lama mencari kerja tenaga kerja terdidik. Beberapa penelitian terdahulu yang diambil dalam penelitian ini, antara lain :

### 1. Sutomo, Vincent Hadiwiyono dan Prihartini BS (1999)

Judul : “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi lama mencari kerja terdidik di Kabupaten Klaten tahun 1996”. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh karakteristik individu yaitu tingkat pendidikan, pendidikan teknis, pengalaman kerja, umur, dan jenis kelamin terhadap lama mencari kerja dan probabilitas mencari kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda ( OLS Method ) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{LMK} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ EDUC 1} + \alpha_2 \text{ EDUC 2} + \alpha_3 \text{ EDUC 3} + \alpha_4 \text{ PTEK} + \alpha_5 \text{ AGE} + \alpha_6 \text{ EXPR} + \alpha_7 \text{ SEX} + E_i \dots\dots\dots(2.1)$$

$$\text{LMK} = -38,733820 - 50,26431 \text{ EDUC 1} + 41,684131 \text{ EDUC 2} + 42,909586 \text{ EDUC 3} + 1,413162 \text{ PTEK} + 1,896339 \text{ AGE} - 4,116123 \text{ EXPR} + 3,425434 \text{ SEX} + E_i \dots\dots\dots(2.2)$$

F Hitung = 5.3696  
R<sup>2</sup> = 0.3839  
Prob F = 0.0000

Dimana :

- LMK : Lama mencari kerja
- EDUC : Pendidikan
- PTEK : Pendidikan Teknis
- AGE : Umur
- EXPR : Pengalaman Kerja
- SEX : Jenis Kelamin
- Ei : Distrubance error

#### Hasil Penelitian :

- a. Tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja sedangkan tingkat umur berpengaruh positif.
- b. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja.
- c. Tidak terdapat pengaruh perbedaan pendidikan teknis terhadap lama mencari kerja, sedangkan hasil analisis dengan metode logistik bahwa tenaga yang berpendidikan teknis mempunyai probabilitas mencari kerja yang lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpendidikan umum.
- d. Pencari kerja laki-laki mempunyai lama mencari kerja yang lebih panjang dibandingkan dengan pencari kerja perempuan. Sedangkan hasil analisis dengan menggunakan metode logistik memberikan temuan empiris bahwa tenaga kerja laki-laki mempunyai probabilitas mencari kerja yang lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan.
- e. Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap lama mencari kerja, sedangkan dalam metode logistik bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap probabilitas mencari kerja.

#### 2. Sutomo, AM Susilo, Lies Susanti (1999)

Judul : “Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik di Kotamadya Surakarta”. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data sekunder yang digunakan adalah data tentang lamanya menganggur dari survai Angkatan

Kerja Dearah (SAKERDA) Surakarta tahun 1996. Alat analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda, metode regresi berganda (OLS Method) dan metode logistik.

a. Model Regresi Berganda

$$DUR = \lambda_0 + \lambda_1 EDUC1 + \lambda_2 EDUC2 + \lambda_3 EDUC3 + \lambda_4 TEC + \lambda_5 AGE + \lambda_6 SEX + \lambda_7 EXPR + e_i \dots\dots\dots(2.3)$$

$$DUR = -21.6887 + 3.5538 EDUC1 + 38.8789 EDUC2 + 30.6790 EDUC3 + 3.1487 TEC + 1.1491 AGE - 1.7880 SEX + 51.2388 EXPR + e_i \dots\dots\dots(2.4)$$

F Hitung=4.88948  
 $R^2 = 0.21130$   
 Prob F =0.0000

Dimana :

- DUR : Lamanya mencari kerja
- EDUC : Pendidikan
- TEC : Pendidikan Teknis
- AGE : Umur
- EXPR : Pengalaman Kerja
- SEX : Jenis Kelamin
- $e_i$  : Distrubance error

b. Metode Logistik

$$Li = Ln \frac{Pi}{1-Pi} = Zi = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC 1 + \alpha_2 EDUC 2 + \alpha_3 EDUC 3 + \alpha_4 TEC + \alpha_5 AGE + \alpha_6 SEX + \alpha_7 EXPR + e \dots\dots\dots(2.5)$$

Dimana :

- $L_i$  : Probabilitas mencari kerja
- EDUC : Pendidikan
- TEC : Pendidikan Teknis
- EXPR : Pengalaman Kerja
- AGE : Umur
- SEX : Jenis Kelamin
- $e_i$  : Distrubance error

Hasil :

1. Pengaruh interaksi variabel tingkat pendidikan dengan umur dan pengalaman kerja terhadap lamanya mencari kerja dan probabilitas mencari kerja.

a. Terdapat perbedaan pengaruh umur terhadap lama mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Pola pengaruh bersifat negatif pada tamatan SMTP dan pengaruh positif pada tamatan SMTA/ DI/ DII.

b. Terdapat perbedaan pengaruh umur terhadap probabilitas mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan baik untuk tingkat pendidikan SD ke bawah, SMTP dan SMTA/DI/DII.

c. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap lama mencari kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Pola pengaruh positif pada tingkat pendidikan SD ke bawah dan SMTP sedangkan pola pengaruh negatif pada pendidikan SMTA/DI/DII.

2. Pada interaksi umur berdasarkan tingkat pendidikan baik terhadap lama mencari kerja dan probabilitas mencari kerja ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan lama mencari kerja semakin besar sehingga probabilitas mencari kerja, kemungkinan disebabkan karena kecilnya jumlah responden yang berpendidikan teknis.

3. Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadiwiyono (2004)

Judul : “Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik Di Kecamatan Jebres Kota Surakarta Tahun 2003” . Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari terbitan / laporan



lembaga yang kompeten seperti BPS. Data primer diperoleh dengan mewawancarai responden sebanyak 100 orang yang dihitung berdasarkan rumus statistik (Tuwu,1993) dan dipilih berdasarkan *multi-stage cluster sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda.

Tabel 2.1  
Hasil Pengolahan Data

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Standard error	t	sig
Konstanta	-30.255	2.094	-5.272	0.000
Jenis kelamin	0.103	0.008	0.049	0.961
Umur	0.03646	0.033	4.844	0.000
Pendidikan	0.07743	3.122	2.367	0.020
Asal SLTA	8.434	0.000	2.701	0.008
Pendapatan RT	0.000005106	1.765	5.777	0.000
Jumlah pekerjaan	3.945	5.739	2.235	0.028
Variabel Dependen : Lama mencari kerja Standar error of estimate : 8.1421 Adjusted R Square : 0.632 Multiple R : 0.795 F hitung : 26.674 F Probabilitas : 0.000 Durbin Watson : 1.885				

Sumber : Fadhilah Rahmawati dan Vincent Hadiwiyono (2004)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 D_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 D_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 D_6 + u \dots\dots\dots(2.6)$$

$$Y = -30.255 -0.103D_1 + 0.03646 X_2 + 0.07743 X_3 + 8.434 D_4 + 0.000005106X_5 + 3.945 D_6 + u \dots\dots\dots(2.7)$$

Dimana :

Y = Lama mencari kerja, dalam satuan bulan  
 $D_1$  = Variabel dummy jenis kelamin pencari kerja

$D_1 = 1$  Jika laki-laki  
 $D_1 = 0$  Jika perempuan  
 $X_2 =$  Umur, dalam satuan tahun  
 $X_3 =$  Pendidikan, dalam satuan bulan  
 $D_4 =$  variabel dummy jenis SLTA  
 $D_4 = 1$  Jika latar belakang pendidikan umum (SMU)  
 $D_4 = 0$  Jika latar belakang pendidikan kejuruan (SMK)  
 $X_5 =$  Pendapatan rumah tangga, dalam satuan rupiah  
 $D_6 =$  variabel dummy jumlah pekerjaan  
 $D_6 = 1$  Jika belum bekerja dan bekerja satu kali  
 $D_6 = 0$  Jika bekerja lebih dari satu kali  
 $\beta_0 =$  intersep / konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 =$  koefisien regresi parsial  
 $u =$  variabel pengganggu

Hasil :

- a. Pendidikan berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja atau semakin tinggi pendidikan pencari kerja maka waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan semakin lama.
- b. Asal SLTA berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja atau terdapat perbedaan antara pencari kerja dengan asal SLTA Umum (SMU) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terhadap lama mencari kerja.
- c. Pendapatan rumah tangga juga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja atau semakin tinggi pendapatan rumah tangga pencari kerja maka waktu yang diperlukan untuk memperoleh pekerjaan juga semakin lama.
- d. Jumlah pekerjaan yang pernah dilakukan juga berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja. Karena variabel ini adalah variabel boneka, maka terdapat perbedaan antara pencari kerja yang belum bekerja

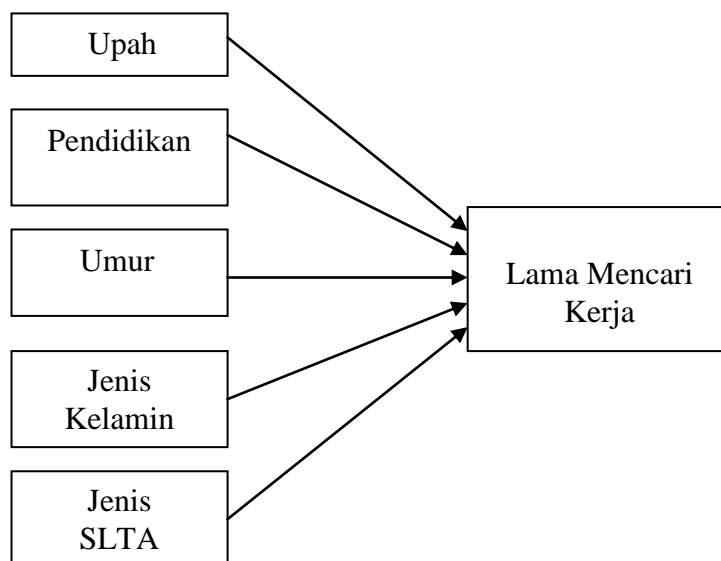
dan bekerja satu kali dengan pencari kerja yang bekerja lebih dari satu kali.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Meningkatnya tenaga kerja terdidik yang tidak diimbangi dengan perluasan lapangan pekerjaan akan menimbulkan masalah pengangguran tenaga kerja terdidik sehingga menghambat pembangunan lokal maupun nasional.

Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis yaitu variabel independen yakni upah yang diinginkan, tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan jenis SLTA pencari kerja berpengaruh terhadap lama mencari kerja sebagai variabel dependen. Kerangka pemikiran tersebut sebagai berikut :

Gambar 2.5  
Kerangka Pemikiran Teoritis



## 2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan cara dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga upah memiliki pengaruh yang positif terhadap lama mencari kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat upah yang diinginkan, maka semakin lama bagi seseorang dalam memperoleh pekerjaan.
2. Diduga tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap lama mencari kerja. Berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka waktu yang dibutuhkan seseorang untuk memperoleh pekerjaan semakin pendek.
3. Diduga umur berpengaruh positif terhadap lama mencari kerja. Berarti semakin bertambahnya umur seseorang, maka akan semakin lama waktu yang dibutuhkan seseorang untuk memperoleh pekerjaan.
4. Diduga terdapat perbedaan lama mencari kerja antara laki-laki dan perempuan. Dimana lama mencari kerja laki-laki lebih panjang daripada perempuan.
5. Terdapat perbedaan rata-rata lama mencari kerja antar jenis SLTA. Berarti perbedaan antar jenis tersebut akan menyebabkan lama mencari kerja lebih lama dimana lama mencari kerja SMU lebih panjang daripada SMK.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini tenaga kerja terdidik adalah angkatan kerja yang mencari kerja atau yang bekerja berpendidikan SLTA, DIII, dan Sarjana (S1), maka diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berpengaruh atau berhubungan dengan lama mencari kerja tenaga kerja terdidik yaitu sebagai berikut :

1. **Lama Mencari Kerja**

Lama mencari kerja merupakan waktu yang diperlukan bagi tenaga kerja terdidik dalam mencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sekarang baik di sektor pemerintah maupun swasta setelah lulus pendidikan yaitu mulai tamat SLTA, tamat diploma, dan tamat Sarjana yang diukur dalam satuan bulan.

2. **Upah Yang Diinginkan**

Upah menyatakan tingkat besarnya upah yang diinginkan oleh tenaga kerja selama satu bulan yang diukur dalam satuan rupiah.

3. **Pendidikan**

Pendidikan merupakan tingkat pendidikan (tahun sukses pendidikan) yang dicapai oleh tenaga kerja terdidik dalam kurun waktu tertentu yang diukur dalam satuan tahun.

4. **Umur**

Umur merupakan umur tenaga kerja terdidik yang sudah bekerja ketika mendapatkan pekerjaan yang sekarang, diukur dalam satuan tahun.

5. Jenis Kelamin

Menyatakan jenis kelamin dari pencari kerja, pengukuran variabel jenis kelamin menggunakan variabel dummy, dimana :

$D = 1$  menunjukkan jenis kelamin laki-laki

$D = 0$  menunjukkan jenis kelamin perempuan

6. Jenis SLTA

Menyatakan tingkat pendidikan responden yang berpendidikan SLTA Umum (SMU) dan SLTA Kejuruan (SMK), diukur dalam satuan bulan.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari narasumber secara langsung dan diperoleh dengan melakukan wawancara yang dipandu dengan kuesioner yang diisi oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang akan diteliti, yaitu orang yang telah bekerja dengan pendidikan tamat SLTA dan tamat Akademi/Universitas (DIII/S1) di Kecamatan Pedurungan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari narasumber langsung melainkan hasil pelaporan dari suatu pihak. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari instansi terkait, yakni Badan Pusat Statistik

Kota Semarang, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah orang yang telah bekerja dengan pendidikan tamat SLTA dan tamat Akademi/Universitas ( DIII/S1) di Kecamatan Pedurungan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *stratified random sample* yaitu sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen-elemen populasi dalam kelompok-kelompok yang disebut strata, dan kemudian memilih secara random dari tiap strata (Moh. Nazir, 1988).

Dari populasi sebesar 66.901 orang, kemudian ditentukan ukuran sampel sebanyak 100 responden yang dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan menggunakan prosentase kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10 persen (Husein Umar, 2000). Penentuan tersebut karena adanya kesamaan karakteristik tenaga kerja.

$$n = \frac{N}{1 + (Ne)^2} \dots\dots\dots (3.1)$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Banyaknya populasi yang bekerja di Kecamatan Pedurungan

e = Prosentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir

Perhitungan secara rinci yaitu :

$$n = \frac{66.901}{1 + 66.901 \cdot (0.1)^2}$$

n = 99,8507 ( dibulatkan menjadi 100 )

Berdasarkan ukuran sampel yaitu sebesar 100, kemudian diambil sampel secara proporsional dari tiap-tiap strata yakni pada tingkat pendidikan SLTA dan tingkat pendidikan Akademi/Universitas.

Tabel 3.1  
Penentuan Sampel

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Populasi	Persentase	Jumlah sampel yang diambil
1	SLTA	48.215	72,07%	72
2	Akademi/Universitas	18.686	27,93%	28
Total		66.901	100%	100

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah responden yang sudah bekerja baik di sektor pemerintah maupun swasta dan berumur antara 20 tahun sampai 35 tahun. Namun, yang diteliti yaitu pada lama responden dalam mencari kerja hingga mendapatkan pekerjaan. Alasannya, agar tidak terjadi *bias*



karena proses dalam mencari kerja hingga mendapat pekerjaan sudah terjadi sehingga lama mencari kerja dapat diketahui.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan :

1. Metode wawancara untuk mendapatkan informasi dari responden penelitian dengan cara menggunakan kuesioner.
2. Metode pengambilan sampel dan penentuan besaran sampel dalam penelitian menggunakan *stratified random sample* yaitu dengan cara memisahkan elemen-elemen populasi menjadi sub-sub populasi (strata) yang kemudian diambil besar sampel secara proporsional.
3. Metode dokumentasi dipakai untuk mendapatkan data sekunder dari instansi-instansi yang terkait dan untuk mendapatkan teori-teori dan pendapat para ahli melalui catatan, literatur, dan informasi yang berhubungan dengan pokok bahasan yang dikemukakan.

### **3.4 Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan variabel dummy. Analisis regresi berganda adalah kecenderungan satu variabel, variabel tidak bebas, pada satu atau lebih variabel lain, variabel yang menjelaskan. Analisis regresi berganda digunakan untuk menaksir dan atau meramalkan nilai rata-rata hitung atau nilai rata-rata variabel tak bebas atas dasar nilai tetap variabel yang menjelaskan yang diketahui (Damodar N. Gujarati, 1999).

Persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan variabel dummy, dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 D_1 + \mu \dots\dots\dots(3.2)$$

Dimana :

Y = Lama mencari kerja, dalam satuan bulan

X<sub>1</sub> = Upah yang diinginkan, dalam satuan Rupiah

X<sub>2</sub> = Pendidikan, dalam satuan tahun

X<sub>3</sub> = Umur, dalam satuan tahun

D<sub>1</sub> = Variabel dummy jenis kelamin pencari kerja

D<sub>1</sub> = 1 jika laki-laki

D<sub>1</sub> = 0 jika perempuan

β<sub>0</sub> = intersep / konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub>, β<sub>4</sub> = koefisien regresi parsial

μ = variabel pengganggu

Berdasarkan hasil penghitungan persamaan tersebut maka dilakukan pengujian, baik asumsi klasik maupun uji statistik. Variabel jenis SLTA tidak dimasukkan dalam regresi, untuk mengetahui perbedaan rata-rata lama mencari kerja pada jenis SLTA dilakukan uji beda.

### **3.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang

baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Asumsi normalitas terpenuhi yaitu jika titik-titik (data) yang menunjukkan sebaran data plot normalitas menunjukkan kecenderungan menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis normal (Imam Ghozali, 2005).

### **3.4.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebas dari model regresi (Damodar N. Gujarati, 1999). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance Inflation Factors* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. *Variance Inflation Factors* (VIF) mengukur variabilitas variabel bebas terpilih dapat dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolinieritas adalah nilai  $tolerance < 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Suatu model regresi bebas dari

masalah multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10 (Imam Ghozali, 2005).

### **3.4.3 Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah situasi penyebaran yang tidak sama atau tidak samanya variance sehingga uji signifikansinya tidak valid (Damodar N. Gujarati, 1999). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Glejser*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5 persen, dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

### **3.4.4 Uji Autokorelasi**

Keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain, dengan kata lain adalah variabel gangguan yang tidak random. Faktor-faktor yang menyebabkan Autokorelasi antara lain kesalahan dalam menentukan model penggunaan lag pada model, tidak memasukkan variabel yang penting. Akibat adanya autokorelasi adalah parameter

yang diestimasi menjadi bias dan variannya tidak minimum, sehingga tidak efisien (Damodar N. Gujarati, 1999).

Salah satu cara mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan menggunakan Durbin-Watson test dapat ditulis sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - (e_{t-1}))^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_t^2} \dots\dots\dots (3.3)$$

Dimana :

d = Koefisien Durbin Watson

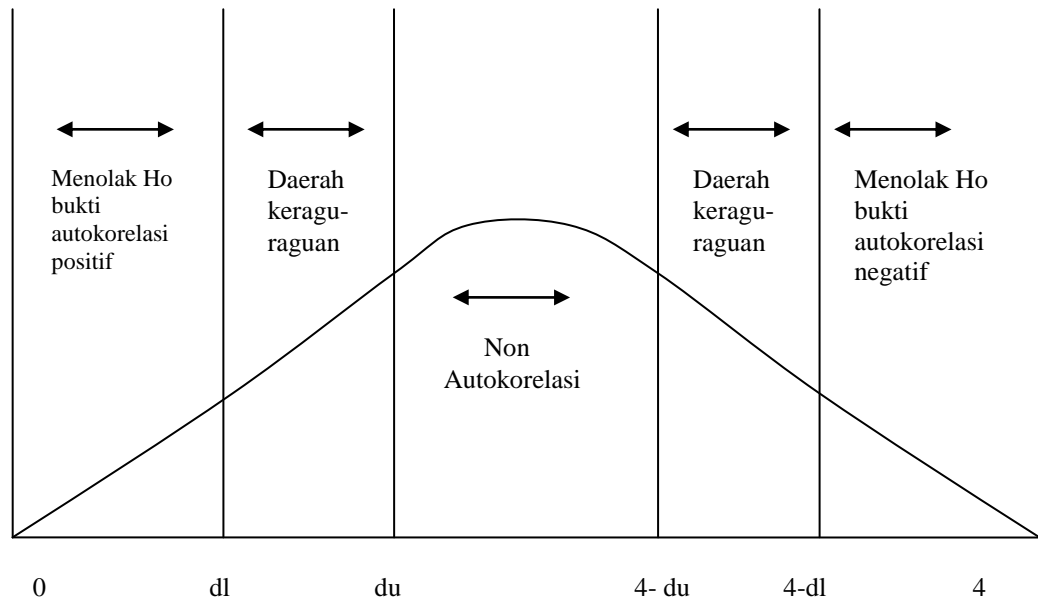
t = t hitung

N = sampel

e = residual

Nilai d yang diperoleh dibandingkan dengan dl dan du pada tabel jika nilai  $d < dl$  atau  $d > 4-dl$  berarti terdapat autokorelasi. Jika nilai d terletak antara  $4-du < 4-dl$  atau  $dl < d < du$  maka tidak dapat dipastikan adanya autokorelasi. Bilamana nilai  $du < d < 4-du$  maka dipastikan bebas dari autokorelasi positif maupun negatif.

Gambar 3.1  
Statistik Durbin-Watson



Sumber : Gujarati, 1999

### 3.4.5 Pengujian Hipotesis

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi dimana hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi dari besarnya nilai R square (Imam Ghozali, 2005).

$R^2$ , nilainya  $0 < R^2 < 1$ . makin tinggi kemampuan model dalam menerangkan variasi perubahan model terikatnya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai  $R^2$  makin mendekati 1 maka variabel bebas makin dapat

menjelaskan perubahan variabel terikat (Damodar N. Gujarati,1999). Dengan kata lain :

- Bila nilai  $R^2$  tersebut mendekati 1, maka dimaksudkan antara variabel bebas dan variabel terikat ada keterkaitan.
- Bila nilai  $R^2$  tersebut mendekati 0, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak ada keterkaitan.

## 2. Uji F (pengujian secara simultan)

Pengujian secara simultan (uji F) dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghozali, 2005).

Rumus yang dipergunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)(N-K)} \dots\dots\dots(3.4)$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

K = jumlah parameter

k-1 = derajat kebebasan

N = jumlah sampel

Cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai kritis statistik F atau nilai F dalam perhitungan (F hitung) dengan nilai F kritis dalam tabel (F tabel) dengan derajat kepercayaan tertentu.

Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_A$  diterima, yang berarti seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dengan taraf signifikansi tertentu.
- Apabila  $F_{Hitung} < F_{Tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel-variabel bebas yang digunakan secara keseluruhan dan bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

### 3. Uji t (pengujian secara individual)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2005). Hipotesis statistik dari pengujian ini adalah :

$H_A : b_i > 0$  variabel- variabel bebas mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

$H_A : b_i < 0$  variabel- variabel bebas mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai kritis statistik t atau nilai t dalam perhitungan (t hitung) dengan nilai t kritis dalam tabel (t tabel) dengan derajat kepercayaan tertentu.

Dasar pengambilan keputusan :



- Apabila  $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_A$  diterima, yang berarti variabel bebas secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat
- Apabila  $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak, yang berarti variabel bebas secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

#### 4. Uji Beda (*t-test*)

Menurut Imam Ghozali (2005) uji beda *t-test* digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Uji beda *t-test* dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan *standard error* dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Terdapat dua tahapan analisis yang harus dilakukan dalam uji beda *t-test*, pertama menguji dulu asumsi apakah variance populasi kedua sampel tersebut sama (*equal variances assumed*) ataukah berbeda (*equal variances not assumed*) dengan melihat nilai levene test. Setelah mengetahui apakah variance sama atau tidak, langkah kedua adalah melihat nilai *t-test* untuk menentukan apakah terdapat perbedaan nilai rata-rata secara signifikan (Imam Ghozali, 2005). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : \mu_{\text{SMU}} = \mu_{\text{SMK}} \leq 0$  : variabel bebas tidak membedakan secara signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : \mu_{\text{SMU}} > \mu_{\text{SMK}}$  : variabel bebas dapat membedakan secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila  $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$  (t kritis) pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_A$  diterima, yang berarti variabel bebas secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat
- Apabila  $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$  (t kritis) pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak, yang berarti variabel bebas secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.