

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH,  
INSENTIF, JAMINAN SOSIAL DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
DI KOTA SEMARANG  
( STUDI KASUS KEC. BANYUMANIK DAN KEC. GUNUNGPATI )**



**SKRIPSI**

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

Disusun Oleh :

**VELLINA TAMBUNAN  
NIM. C2B008073**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2012**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Vellina Tambunan

Nomor Induk Mahasiswa : C2B008073

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ IESP

Judul Skripsi : **“ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH, INSENTIF, JAMINAN SOSIAL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KOTA SEMARANG (STUDI KASUS KEC. BANYUMANIK DAN KEC. GUNUNGPATI) ”**

Dosen Pembimbing : Nenek Woyanti, SE. MSi

Semarang, 4 Juni 2012

a.n Dekan

Pembantu Dekan 1

Dosen Pembimbing

(Anis Chariri, SE., M.Com., Ph.D., Akt)

(Nenek Woyanti, SE.M.Si)

NIP. 19670809 199203 1001

NIP. 19690512 199403 2 003

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Vellina Tambunan

Nomor Induk Mahasiswa : C2B008073

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ IESP

Judul Skripsi : **“ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH, INSENTIF, JAMINAN SOSIAL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KOTA SEMARANG (STUDI KASUS KEC. BANYUMANIK DAN KEC. GUNUNGPATI) ”**

**Telah dinyatakan lulus ujian skripsi pada tanggal 14 Juni 2012**

Tim Penguji :

1. Nenek Woyanti, SE, MSi (.....)
2. Drs. Nugroho SBM, MSP (.....)
3. Drs. Bagio Mudakir, MSP (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Vellina Tambunan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja di Kota Semarang adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dalam 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 ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 4 Juni 2012

Yang membuat pernyataan,

Vellina Tambunan

NIM : C2B008073

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Bagi DIA lah yang dapat melakukan jauh lebih banyak daripada yang kita doakan atau pikirkan, seperti yang ternyata dari kuasa yang bekerja di dalam kita”**

**(Efesus 3 : 20)**

**Semoga ALLAH, sumber pengharapan dengan segala sukacita dan damai sejahtera dalam iman kamu, supaya oleh kekuatan Roh Kudus kamu berlimpah dalam pengharapan**

**(Roma 15 :15)**

**“Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya”**

**(Matius 21 :22)**

*Skripsi ini penulis persembahkan untuk Ibunda Terkasih dan Keluargaku tercinta di Balige*

## **ABSTRACT**

*Increasing the amount of labor that is not accompanied by an increase in worker performance that will affect the production process and will ultimately impede economic growth. This study aims to analyze the influence of education, wages, incentives, social security and work experience on labor productivity in the city of Semarang. Dependent variable is labor productivity, the independent variables are education, wages, incentives, social security and work experience.*

*The data used are primary and secondary data. Primary data obtained by the method of interviewing a sample of 100 people labor in the city of Semarang. The analysis tool used is the Multiple Linear Regression with SPSS 16.0 program.*

*The results showed that of the five independent variables, only three variables that significantly affect the productivity of labor is wages, incentives and work experience, while not significant is the education and social security. Coefficient of determination value of 0.876 which means that labor productivity can be explained by the variable factors of wages, incentives and work experience of 87.6 percent. While the remaining 12.4 per cent of labor productivity is explained by other variables not included in the analysis model in this study.*

*Key words: education, wages, incentives, social security, work experience,*

*labor productivity*

## **ABSTRAKSI**

Peningkatan jumlah tenaga kerja yang tidak disertai dengan peningkatan kinerja pekerja tersebut akan mempengaruhi proses produksi dan pada akhirnya akan menghambat pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang. Variabel terikatnya adalah produktivitas tenaga kerja, variabel bebasnya adalah pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja.

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan metode wawancara terhadap sampel sebanyak 100 orang tenaga kerja yang ada di Kota Semarang. Adapun alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan program SPSS 16,0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah pendidikan dan jaminan sosial. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,876 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor variabel upah, insentif dan pengalaman kerja sebesar 87,6 persen. Sedangkan sisanya sebesar 12,4 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.

Kata kunci : pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial, pengalaman kerja,  
produktivitas tenaga kerja

## KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemuliaan dan pujian bagi Tuhan Yesus Kristus atas kasih setia, karunia dan berkat yang tidak pernah berkesudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang*”. Penulisan skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Skripsi ini adalah karya yang tidak dapat penulis selesaikan tanpa adanya bantuan, ketulusan, keramahan serta kebaikan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Nasir M.Si.,Akt.,Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Nenek Woyanti SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi dan sekaligus Dosen Wali yang telah memberikan waktu, penuh kesabaran dalam membimbing, memotivasi dan mengarahkan penulis. Arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.

4. Ibunda D. Hutagaol tercinta yang senantiasa memberikan yang terbaik. Doa yang tak pernah putus, kasih sayang dan cinta yang melimpah, bimbingan, dorongan, serta teguran yang tidak pernah padam. Terima kasih untuk perjuangan mama selama ini.
5. Yang terkasih Takas Sibagariang. Terima kasih untuk setiap cinta, semangat dan motivasi yang tidak henti-hentinya. Terima kasih untuk tidak pernah bosan mendengar setiap keluh kesahku.
6. Seluruh pegawai di lingkungan FEB Universitas Diponegoro, BPS Provinsi Jawa Tengah dan BPS Kota Semarang.
7. Fendy, Sylvianingrum dan Edo. Terima kasih untuk ketulusan mengantar, menemani dan membantu penulis dalam mengambil data serta menyebarkan kuesioner.
8. Nandana, Alto, Fendy, Bang Alex Tambunan, Mas Ferri, Pak Priyono, terima kasih telah bersedia membantu menyebarkan kuesioner.
9. Teman sebimbingan Ismi Mahardini, terima kasih untuk bantuan dan sharing yang membuatku termotivasi untuk cepat-cepat menyelesaikan skripsi.
10. Keluargaku terkasih, Bang Fendy, Bang Hotland, Bang David, Nanguda & Uda Pusukbuhit, Bou Cokro, Uda Dompok, Kak Juli, Bou Lasma, Kak Cicy, Bang Andre. Terima kasih untuk kasih sayang, kemurahan hati dan arahan yang telah menjadi bekal dari awal hingga akhir perkuliahan penulis.

11. Sahabat-sahabatku, Dina Sinaga, Friska Silaen, Romas Yosia Purba, Hansen, Petri, Mike, Bima, Anita, Ephin, Ardy, Gedie, Mona, Yulia Sibuea, Silphi, Fendy, Bayu, Roseika, Ayulinda. Terima kasih untuk pertemanan yang tulus dari awal hingga akhir masa perkuliahan. Bangga punya sahabat dan saudara seperti kalian.
12. Teman-teman IESP 2008. Terima kasih untuk cinta, pertemanan, tugas kelompok, penelitian ke daerah, KKL, makrab, foto angkatan. Senang mengenal dan bersama-sama kalian selama empat tahun ini.
13. Keluarga besar PMK FE UNDIP tercinta. Terima kasih telah menjadi keluarga kedua bagi penulis di Semarang. Kasih, ilmu pengetahuan, pergaulan, bimbingan, suka duka dan iman yang semakin bertumbuh bersama kalian. Sukacita terbesar dirasakan penulis untuk menjadi bagian dari kalian, bahagia memiliki dan dimiliki oleh kalian.
14. Teman-teman KKN TIM II UNDIP Desa Bejaten Kecamatan Pabelan. Terima kasih untuk keceriaan dan satu bulan hidup bersama kalian. Sungguh merindukan saat-saat bersama kalian.
15. Adik-adik kos Wisma Arum, Yanti, Vero, Rini, Nova, Sani, Friska, Citra. Terima kasih telah menjadikan penulis sebagai kakak dan merasa memiliki adik kembali. Keceriaan, tawa, tangis, canda dan keluh kesah yang telah kalian bagikan menjadi sumber penyemangat penulis dikala jenuh dalam pengerjaan skripsi. Penulis sangat mengasihi kalian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun. Besar harapan penulis untuk skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Semarang, Mei 2012

Penulis

Vellina Tambunan

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan dan Kegunaan .....	14
1.3.1 Tujuan .....	14
1.3.2 Kegunaan .....	14
1.4 Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu .....	16
2.1.1 Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja .....	16
2.1.2 Teori Penawaran .....	20
2.1.3 Teori Penawaran Tenaga Kerja .....	22
2.1.3.1 Teori Labor/Leisure Choice .....	22
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja .....	25
2.1.4 Defenisi Produktivitas .....	27
2.1.4.1 Manfaat Pemasarakatan Produktivitas .....	28
2.1.4.2 Tingkat Produktivitas Individu .....	30
2.1.5 Hubungan Antara Var. Dependen dengan Var. Independen...35	
2.1.5.1 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja .....	35
2.1.5.2 Hubungan Antara Upah Dengan Keputusan Produktivitas Tenaga Kerja .....	35
2.1.5.3 Hubungan Antara Insentif Dengan Produktivitas Tenaga Kerja .....	36
2.1.5.4 Hubungan Antara Jaminan Sosial Dengan Produktivitas Tenaga Kerja .....	36

2.1.5.5 Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja .....	37
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	37
2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	43
2.3 Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	45
3.1.1 Variabel Penelitian .....	45
3.1.2 Definisi Operasional Variabel .....	46
3.2 Populasi dan Sampel .....	48
3.2.1 Populasi .....	48
3.2.2 Sampel .....	48
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	51
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	52
3.5 Metode Analisis .....	52
3.5.1 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik .....	53
3.5.1.1 Deteksi Normalitas .....	53
3.5.1.2 Uji Multikolinearitas .....	53
3.5.1.3 Deteksi Heteroskedastisitas .....	53
3.5.2 Analisis Regresi Berganda .....	54
3.5.3 Deteksi Statistik Analisis Regresi .....	55
3.5.3.1 Koefisien Determinasi .....	56
3.5.3.2 Deteksi Signifikansi Simultan (Uji F) .....	56
3.5.3.3 Deteksi Hipotesis Parsial (Uji -t) .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	59
4.1.1 Letak Geografis .....	59
4.1.2 Kondisi Demografi .....	60
4.1.2.1 Banyaknya Penduduk Menurut Umur dan Jenis Kelamin .....	64
4.1.2.2 Banyaknya Penduduk Menurut Pendidikan .....	62
4.1.2.3 Banyaknya Penduduk Menurut Mata Pencarian .....	64
4.1.3 Karakteristik Responden .....	66
4.1.3.1 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan .....	66
4.1.3.2 Karakteristik Responden Menurut Upah .....	67
4.1.3.3 Karakteristik Responden Menurut Insentif .....	69
4.1.3.4 Karakteristik Responden Menurut Jaminan Sosial .....	70

4.1.3.5	Karakteristik Responden Menurut Pengalaman Kerja .....	70
4.2	Analisis Data .....	72
4.2.1	Deteksi Asumsi Klasik .....	72
4.2.1.1	Deteksi Multikolinearitas .....	72
4.2.1.3	Deteksi Heteroskedastisitas .....	74
4.2.1.4	Deteksi Normalitas.....	75
4.2.2	Pengujian Statistik ( <i>Goodness of fit</i> ) .....	77
4.2.2.1	Koefisien Determinasi.....	77
4.2.2.2	Deteksi Signifikansi Simultan (Uji F).....	78
4.2.2.3	Deteksi Signifikansi Parameter Individual(Uji -t) ..	79
4.4	Interpretasi Hasil .....	81
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>86</b>
5.1	Simpulan .....	86
5.2	Keterbatasan.....	87
5.3	Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Banyak Penduduk dan TPAK Kota Semarang Tahun 2006 -2009 .....	3
Tabel 1.2	Banyaknya Penduduk 15 Tahun ke atas Menurut Tingkat Pendidikan di Kota Semarang Tahun 2005-2009 .....	5
Tabel 1.3	Upah Minimum Kota Semarang Tahun 2005 – 2009 .....	6
Tabel 1.4	Perkembangan Kesejahteraan Program Sosial Tenaga Kerja dan Realisasi Pembayaran Jaminan di Kota Semarang Tahun 1998-2009.....	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 4.1	Luas Wilayah, Jumlah Penduduk, Kepadatan Penduduk Kota Tahun 2010 .....	60
Tabel 4.2.	Banyaknya Penduduk Menurut Kelompok Usia Dan Jenis Kelamin di Kec. Banyumanik dan Kec. Gunungpati 2010 .....	61
Tabel 4.3	Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan di Kecamatan Banyumanik 2006-2010.....	62
Tabel 4.4	Jumlah Penduduk Menurut Pendidikan di Kecamatan Gunungpati Tahun 2006-2010.....	63
Tabel 4.5	Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencaharian di Kecamatan Banyumanik Tahun 2005-2010 .....	65
Tabel 4.6	Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencaharian di Kecamatan Gunungpati Tahun 2006-2010.....	66
Tabel 4.7	Jumlah Responden Menurut Pendidikan di Kota Semarang 2012 .....	67
Tabel 4.8	Jumlah Responden Menurut Upah .....	68
Tabel 4.9	Jumlah Responden Menurut Insentif .....	69
Tabel 4.10	Jumlah Responden Menurut Jaminan Sosial .....	70
Tabel 4.11	Jumlah Responden Menurut Pengalaman Kerja .....	71
Tabel 4.12	Deteksi Multikolinearitas .....	73
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi .....	78
Tabel 4.14	Uji ANOVA .....	79
Tabel 4.15	Uji -t .....	80
Tabel 4.16	Hasil Pengolahan Data.....	82

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja ..... 18
Gambar 2.2	Kurva Penawaran ..... 21
Gambar 2.3	Kurva Indifferen Individu ..... 23
Gambar 2.4	Perbedaan Preferensi Antara Bekerja dan Waktu Senggang . 24
Gambar 2.5	Kerangka Pemikiran Teoritis..... 43
Gambar 4.2	Grafik Scatterplot..... 75
Gambar 4.3	Grafik Histogram ..... 76
Gambar 4.4	Normal Probability Plot ..... 77

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	100
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	103
Lampiran 3 Hasil Output Regresi .....	105

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembangunan merupakan suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat (Arsyad, 2003). Oleh karena itu, pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dan masyarakat yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Membangun kesejahteraan rakyat adalah meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat yang layak dan bermartabat dengan memberi perhatian utama pada tercukupinya kebutuhan dasar yaitu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan dan lapangan kerja (Propenas, 2005).

Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi. Di Indonesia sendiri, dimana jumlah penduduk mencapai 220 juta orang, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar sekali untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Kota Semarang merupakan salah satu kota di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki jumlah penduduk tinggi sehingga angkatan kerja tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1 Banyak Penduduk dan TPAK  
Kota Semarang Tahun 2006-2010**

Tahun	Jumlah Penduduk			TPAK (%)
	Jiwa	Peningkatan Absolut	Peningkatan Relatif (%)	
2006	1.434.132	-	-	72,47
2007	1.454.549	20.417	1,42	62,30
2008	1.481.640	27.091	1,87	63,74
2009	1.506.924	25.284	1,71	66,24
2010	1.555.984	49.060	3,25	67,00

Sumber : BPS Jawa Tengah, diolah (2006-2010)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu tahun 2006-2010, jumlah penduduk Kota Semarang cenderung meningkat secara absolut namun secara relatif bersifat fluktuatif setiap tahunnya. Persentase peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2010 yaitu sebesar 3,25 % dan terendah terjadi pada tahun 2007 yaitu sebesar 1,42 %. Peningkatan juga terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 1,87 %. Dengan jumlah penduduk yang tinggi berarti jumlah angkatan kerja bertambah sehingga TPAK di Kota Semarang juga tinggi. TPAK Kota Semarang hampir selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya kecuali pada tahun 2007 yaitu sebesar 62,30 %, padahal tahun sebelumnya (2006) mencapai 72,47 %. Angka ini sekaligus menjadi persentase TPAK tertinggi, sedangkan terendah terjadi pada tahun 2007 yaitu 62,30 %. Secara keseluruhan dapat dikatakan TPAK Kota Semarang tergolong tinggi. Partisipasi angkatan kerja yang banyak tersebut diharapkan akan mampu memacu meningkatkan kegiatan ekonomi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi pada kenyataannya, jumlah penduduk yang banyak tidak selalu memberikan dampak yang positif terhadap kesejahteraan.

Banyaknya jumlah tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah (Sinungan, 2005).

Menurut Mulyadi (dalam penelitian Oktaviana, 2011), tingkat produktivitas tenaga kerja digambarkan dari rasio PDRB terhadap jumlah tenaga kerja yang digunakan. Jadi, produktivitas itu sendiri merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seorang pekerja, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja tersebut. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan.

Tabel 1.2 akan menunjukkan jumlah penduduk di Kota Semarang ditinjau dari tingkat pendidikan yang ditamatkan.

**Tabel 1.2**  
**Banyaknya Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan**  
**Di Kota Semarang Tahun 2005-2009**  
**(Dalam persen %)**

Tahun	Tidak sekolah	Belum/Tidak tamat SD	SD	SMP	SMA	Akademi/Universitas
2005	6.12	18.35	24.35	21.10	22.16	7.91
2006	6.69	18.42	23.42	20.77	21.61	9.07
2007	6.69	18.42	23.42	20.77	21.61	9.07
2008	6.69	18.43	23.41	20.76	21.60	9.09
2009	6.71	18.37	23.45	20.80	21.64	9.01
<b>Rata-rata</b>	<b>6.58</b>	<b>17.60</b>	<b>23.61</b>	<b>20.84</b>	<b>21.72</b>	<b>8.83</b>

Sumber : BPS Kota Semarang, diolah (2005-2009)

Tabel 1.2 menunjukkan banyaknya penduduk berusia 15 tahun ke atas menurut tingkat pendidikan di Kota Semarang tahun 2005-2009 yang mengalami perkembangan fluktuatif. Jika dilihat dari rata-rata setiap tahunnya, maka lulusan tertinggi adalah lulusan SD sebanyak 23,61 %, kemudian diikuti oleh lulusan SMA sebanyak 21,72 % dan lulusan SMP sebanyak 20.84. Rata-rata lulusan perguruan tinggi memiliki persentase yang cukup rendah, hanya sebesar 8,83 %. Hal ini menunjukkan partisipasi sekolah di Kota Semarang khususnya pendidikan lanjutan dan tinggi masih relatif rendah.

Kondisi ini didukung oleh kurang meratanya kesempatan bagi sebagian penduduk dalam mengakses pendidikan di Kota Semarang. Padahal pendidikan merupakan salah satu hal yang memungkinkan masyarakat bersaing dalam dunia kerja, karena diharapkan dengan semakin tinggi pendidikan seseorang, maka produktivitas orang tersebut juga semakin tinggi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut.

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30). Untuk penjelasan upah minimum Kota Semarang selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 1.3 berikut

**Tabel 1.3 Upah Minimum Kota Semarang Tahun 2005 – 2009**

<b>Tahun</b>	<b>UMK</b>	<b>Pertumbuhan</b>	<b>%</b>
2005	473.600,00	-	-
2006	586.000,00	112.400,00	23,7 %
2007	650.000,00	64.000,00	11%
2008	715.700,00	65.700,00	10,1%
2009	838.508,86	122.808,89	17,1%

Sumber : BPS Kota Semarang (2005-2009)

Pada Tabel 1.3 terlihat bahwa dalam kurun tahun 2005 sampai 2009, upah minimum Kota Semarang cenderung meningkat secara absolut namun bersifat fluktuatif setiap tahunnya. Persentase peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2006 yaitu 23,7% dan terendah terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 10,1%. Sedangkan pada tahun 2009, terjadi lagi peningkatan sebesar Rp.122.808,89 atau 17,1%. Angka tersebut merupakan jumlah yang relatif tinggi mengingat upah minimum Provinsi Jawa Tengah yang hanya sebesar Rp.575.000,00 (BPS Jateng dalam angka, 2010). Kenaikan upah tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat. Pemerintah berusaha meningkatkan upah minimum dan menyeimbangkan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sebagai tambahan informasi, dari seluruh kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah, Kota Semarang memiliki upah minimum tertinggi dan juga mampu menutupi KHL. Tidak mengherankan jika banyak angkatan kerja tertarik untuk bekerja di Kota Semarang. Secara teoritis, apabila tingkat upah tinggi, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya (Simanjuntak, 2001).

Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Setiadi, 2009). Diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja.

Selain pemberian upah tetap, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Cara yang digunakan adalah dengan pemberian upah insentif. Diharapkan dengan pemberian insentif, produktivitas karyawan dapat meningkat. Menurut Sarwoto (dalam Sujatmoko, 2007), insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya. Sedangkan insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, promosi jabatan kepada pekerja yang baik, pemberian tanda jasa dan berbagai penghargaan lainnya yang mampu memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga otomatis meningkatkan produktivitas.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah adanya jaminan sosial. Menurut Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, disebutkan bahwa “Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang

dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional (Setiadi, 2009). Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian.

Perusahaan atau Pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau
2. Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan

3. Bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.
4. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

Berikut adalah data realisasi pembayaran jaminan tenaga kerja di Kota Semarang pada tahun 1998 hingga 2009.

**Tabel 1.4**  
**Perkembangan Kesejahteraan Program Sosial Tenaga Kerja**  
**Dan Realisasi Pembayaran Jaminan**  
**Di Kota Semarang 1998-2009**

Tahun	Kepesertaan				Pembayaran Jaminan		
	Perusahaan (Unit)	%	Tenaga Kerja (jiwa)	%	Kasus (Unit)	%	Jaminan (Juta Rupiah)
1998	90	-	28.620	-	58.280	-	16.032
1999	95	5,55	501.660	1652,8	18.183	-68,80	14.604
2000	120	26,31	51.660	-89,70	18.378	1,08	18.745
2001	2.286	1805	402.983	680,07	541.611	2847,1	24.925
2002	2.310	1,05	413.348	2,57	295.911	-45,36	30.846
2003	2.220	-3,90	565.761	36,88	520.774	75,99	33.958
2004	2.350	5,85	291.917	-48,40	579.684	11,31	40.533
2005	2.625	11,70	298.495	2,25	636.335	9,77	44.700
2006	2.612	-0,50	299.662	0,39	758.376	19,18	51.471
2007	2.886	10,50	351.348	17,25	698.596	-7,88	72.859
2008	3.118	8,03	375.003	6,73	890.111	27,41	81.618
2009	3.368	8,08	400.250	6,73	824.243	-7,40	80.234

Sumber : BPS Kota Semarang dalam Angka, 2009

Tabel 1.4 menunjukkan pembayaran jaminan sosial oleh perusahaan terhadap para pekerjanya di Kota Semarang dari tahun 1998-2009. Data tersebut menunjukkan perkembangan yang fluktuatif. Secara keseluruhan terjadi peningkatan drastis pada tahun 2001 baik jumlah kepesertaan perusahaan maupun kasus pembayaran jaminan. Pada tahun 2000 hanya terdapat 26,31 % peningkatan perusahaan yang mengikuti program jaminan sosial, kemudian pada tahun 2001 jumlah tersebut naik mencapai 1805 %. Jumlah ini merupakan jumlah yang sangat tinggi, karena peningkatannya lebih dari 18 kali lipat. Begitu pula dengan peningkatan kasus pembayaran jaminan, pada tahun 2000 hanya sebesar 1,08 % kemudian pada tahun 2001 menjadi 2847 %. Peningkatan yang sangat drastis ini disebabkan oleh terjadinya krisis moneter pada tahun 2000, dimana banyak terjadi PHK ( Pemutusan Hubungan Kerja) pada sebagian besar perusahaan di Indonesia. Oleh karena itu, pada tahun berikutnya yakni tahun 2001, perusahaan yang hendak merekrut kembali tenaga kerja melakukan strategi dengan meningkatkan pemberian jaminan sosial kepada para pekerjanya sehingga pekerja tidak perlu merasa takut was-was dan takut terjadi hal- hal yang tidak diinginkan.

Meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2001, peristiwa penurunan pembayaran jaminan juga terjadi di Kota Semarang. Pada tahun 2003 dan 2006 misalnya, jumlah perusahaan yang mengikuti program jaminan sosial mengalami penurunan, persentasenya turun menjadi -3,90 dan -0,50 . Begitu pula dengan kasus pembayaran jaminan, penurunan paling rendah terjadi pada tahun 1990 sebanyak -68,80 %.

Pemberian jaminan sosial ini akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pekerja di Kota Semarang. Saat seseorang merasa aman dan nyaman dalam bekerja, maka akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja seseorang dan ketika pekerja merasa tidak nyaman bekerja di suatu tempat, maka hal tersebut akan mempengaruhi dan mengakibatkan turunnya kinerja pekerja tersebut.

Hal selanjutnya yang juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah pengalaman kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya (Amron, 2009).

Berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menganalisis pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang dengan studi kasus di Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunungpati.

## 1.2 Rumusan Masalah

Kota Semarang memiliki jumlah penduduk dan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) yang tinggi yang dapat dilihat pada Tabel 1.1. Tingginya jumlah penduduk dan angkatan kerja tersebut diharapkan akan mampu memacu peningkatan kegiatan ekonomi yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Akan tetapi pada kenyataannya, jumlah penduduk yang banyak tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan. Dibutuhkan masyarakat dengan kemampuan memadai untuk bisa mencapai kesejahteraan tersebut, dengan kata lain dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan produksi yang pada akhirnya meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Pendidikan merupakan salah satu hal yang memungkinkan masyarakat bersaing dalam dunia kerja. Pada kenyataan, Kota Semarang memiliki partisipasi sekolah khususnya pendidikan lanjutan dan tinggi yang rendah, hal ini ditunjukkan pada Tabel 1.2. Kondisi rendahnya tingkat pendidikan di Kota Semarang ini akan mempengaruhi kinerja dari tenaga kerja yang otomatis akan mempengaruhi proses produksi dan pada akhirnya akan menghambat pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan uraian di atas maka pertanyaan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang?

- 2) Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang?
- 3) Bagaimana pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang ?
- 4) Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang?
- 5) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang ?

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

Tujuan dan kegunaan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui apa yang hendak dicapai dan manfaat yang akan diperoleh dengan adanya penelitian ini.

#### **1.3.1 Tujuan**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.
3. Menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.
4. Menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.

5. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Menambah pengetahuan di bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang khususnya dalam hal peningkatan produktivitas tenaga kerja dan sumbangan pemikiran kepada pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan.
2. Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Menambah pembendaharaan pengetahuan praktis bagi penulis dalam rangka menerapkan teori yang diperoleh sebelumnya.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu :

Bab I yang merupakan penjelasan tentang latar belakang masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II menyajikan tinjauan pustakan yang merupakan landasan teori, berbagai penelitian yang dilakukan sebelumnya, dan kerangka pemikiran.

Bab III menerangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, mencakup jenis dan defenisi operasional variabel penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

Bab IV membahas hasil penelitian yang meliputi deskripsi objek penelitian, menguraikan hasil analisis data dan interpretasinya.

Bab V merupakan bab penutup, yang berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berbeda-beda antara satu negara dengan negara yang lain, seperti di Indonesia batas usia kerja minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum, jadi setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai angkatan kerja (Dumairy, 2001)

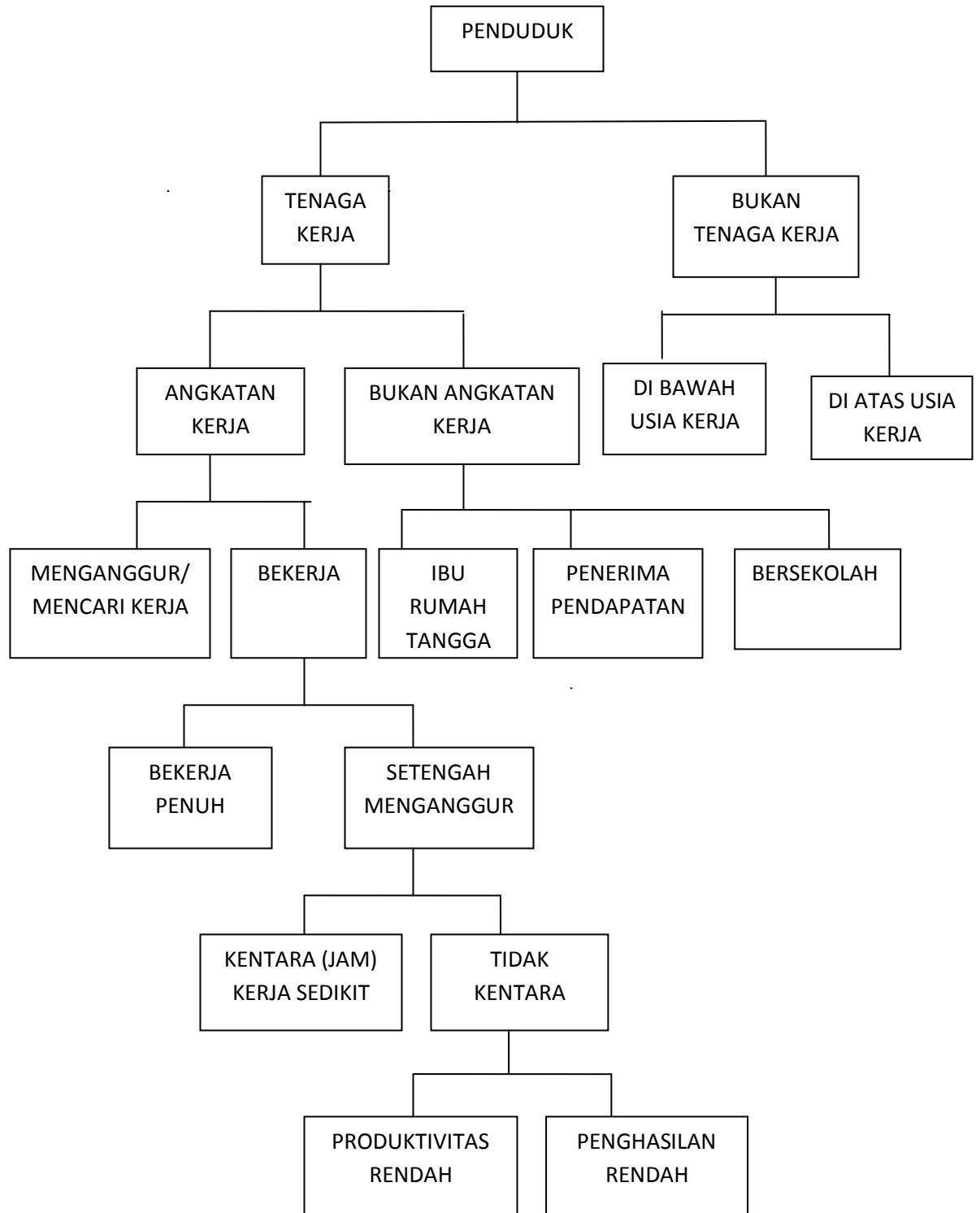
##### 2.1.1. Konsep Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM dapat diartikan sebagai usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power* (Simanjuntak, 2001). Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting karena tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif (seperti : modal, bahan baku, mesin dan tanah). Tenaga kerja

berkemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi.

Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal (BPS, 2009). Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.

**Gambar 2.1 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja**



Sumber : Simanjuntak, 2001

Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk dalam angkatan kerja adalah (1) golongan yang bekerja dan (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Menurut BPS (2009), angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah:

1. Angkatan kerja yang di golongkan bekerja adalah :

a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu.

b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam tetapi mereka adalah :

- Pekerja tetap, pegawai pemerintah / swasta yang saling tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara.
- Petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.
- Orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, dalang dan lain-lain.

2. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan yaitu :

a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan.

- b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan.
- c) Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

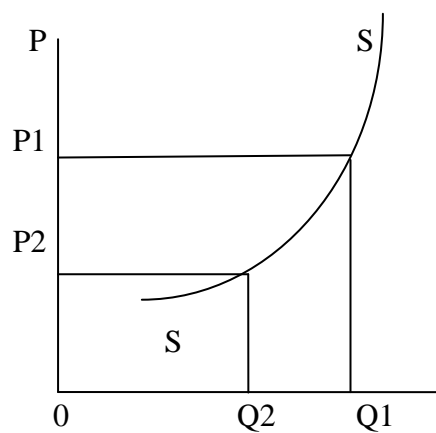
Sedangkan yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar/ mahasiswa), mengurus rumah tangga maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja, serta penerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya (pensiun/ penderita cacat) (Simanjuntak, 2001).

### **2.1.2. Teori Penawaran**

Terdapatnya permintaan akan suatu barang dalam suatu aktivitas ekonomi belum tentu merupakan syarat untuk mewujudkan transaksi dalam pasar. Permintaan akan dapat dipenuhi apabila para penjual/ perusahaan dapat menyediakan barang yang diminta tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkah laku penjual/ perusahaan dalam menawarkan barang-barang yang diperlukan tersebut, salah satunya adalah harga. Harga suatu barang atau jasa selalu dipandang sebagai faktor yang sangat penting dalam menentukan penawaran barang. Oleh sebab itu, teori penawaran menumpukan perhatiannya kepada hubungan di antara tingkat harga dengan jumlah barang yang ditawarkan (Sukirno, 2008).

Hukum penawaran pada dasarnya mengatakan bahwa semakin tinggi harga suatu barang, semakin banyak jumlah barang yang ditawarkan oleh para penjual. Sebaliknya, makin rendah harga suatu barang, semakin sedikit jumlah barang yang ditawarkan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 2.2

**Gambar 2.2 Kurva Penawaran**



Sumber : Sukirno, 2008

Perusahaan harus menggunakan berbagai jenis input yaitu tenaga kerja, modal dan sumberdaya alam guna menghasilkan output yang dapat ditawarkan di pasar. Adanya perubahan di pasar barang, misalnya meningkatnya permintaan barang dan jasa maka perusahaan akan meresponnya dengan meningkatkan produksi. Peningkatan produksi tentu akan mempengaruhi permintaan faktor-faktor input tadi. Perusahaan akan memilih faktor produksi yang lebih menguntungkan dengan membandingkan biaya modal dan tenaga kerja yang terjadi di pasar modal dan pasar tenaga kerja (Nicholson, 2002).

### **2.1.3. Teori Penawaran Tenaga Kerja**

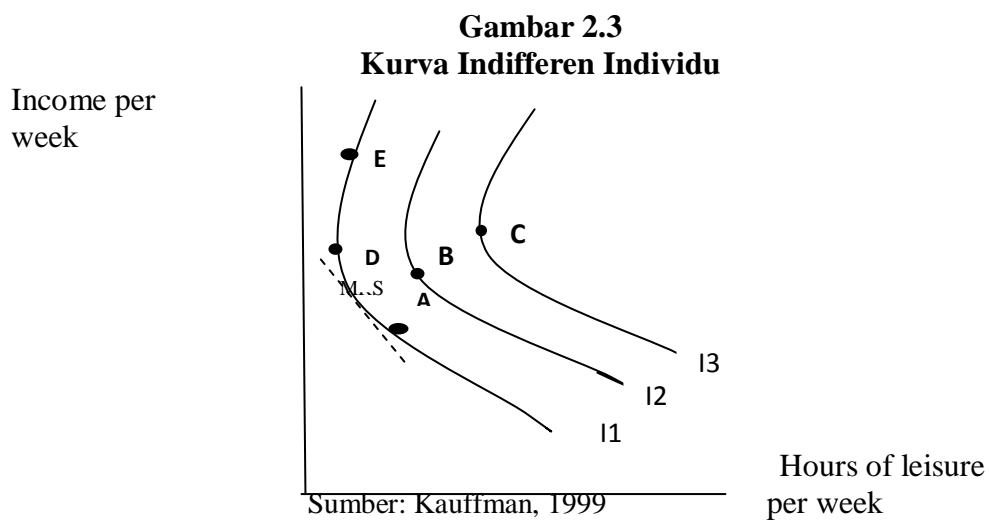
Penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Motif perusahaan mempekerjakan seseorang adalah untuk membantu produksi barang atau jasa yang akan dijual kepada konsumennya. Besarnya permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja tergantung pada besarnya permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi perusahaan itu. Oleh karenanya, permintaan terhadap tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*). Sementara besarnya orang yang diterima bekerja dipengaruhi oleh faktor penawaran tenaga kerja dan permintaan barang tersebut.

Besarnya penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah (Simanjuntak, 2001). Seperti halnya dengan hukum penawaran barang, dimana semakin tinggi harga maka penawaran barang akan meningkat, begitu juga dengan penawaran tenaga kerja. Pada tingkat upah yang lebih tinggi penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja, sehingga persaingan di antara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah. Dan pada tingkat upah yang lebih rendah, jumlah total tenaga kerja yang diminta oleh para produsen melebihi kuantitas penawaran yang ada, sehingga produsen akan meminta lagi tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja akan kembali meningkat.

#### **2.1.3.1 Teori Labor/ Leisure Choice**

Satu minggu terdiri dari 168 jam dan masing-masing individu berbeda dalam mengalokasikan jumlah jam tersebut untuk berbagai aktivitas. Diasumsikan

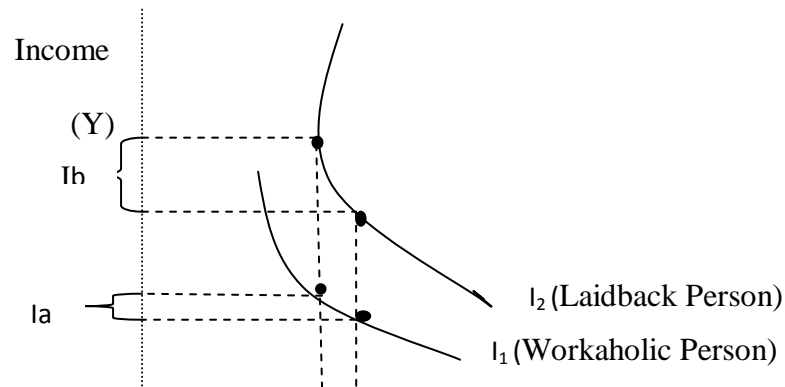
bahwa masing-masing individu mempunyai kebutuhan biologis yang tetap seperti makan, tidur dan lain sebagainya yang membutuhkan waktu kurang lebih sebanyak 68 jam per minggunya sehingga terdapat waktu 100 jam dalam satu minggu untuk menentukan pilihan bagi masing-masing individu yang dialokasikan untuk bekerja dan waktu senggang (Kauffman, 1999).



Masing-masing individu mempunyai preferensi yang berbeda-beda dalam menentukan pilihan antara bekerja dan waktu senggang. Kombinasi antara bekerja dan tingkat pendapatan yang dihasilkan dari bekerja ditunjukkan dengan tingkat kepuasan yang akan dicapai oleh individu yang akan digambarkan dalam kurva indifferen. Pada Gambar 2.3 titik A, B, C mencerminkan kombinasi antara tingkat pendapatan dan waktu senggang dari individu dengan tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan tersebut ditunjukkan masing-masing kurva indifferen dimana semakin ke kanan, utilitas yang dicapai oleh individu akan semakin tinggi. Titik A, D, E pada I1 menunjukkan tingkat kepuasan yang sama. Tiga kurva indifferen berbentuk cembung, menunjukkan MRS (*Marginal Rate Substitution*)

yang menurun antara pendapatan dan waktu senggang, seperti pada titik A, MRS ditunjukkan oleh slope garis.

**Gambar 2.4**  
**Perbedaan Preferensi Antara Bekerja dan Waktu Senggang**



Sumber : Kauffman (1999) Hours of Leisure

Kurva Indifferen  $I_1$  menunjukkan 'a workaholic person' yaitu seseorang yang ingin menukarkan satu jam dari waktu senggang hanya dengan kenaikan pendapatan yang sedikit. Sedangkan kurva indifferen  $I_2$  menunjukkan 'a laid-back person', yaitu seseorang yang ingin mengorbankan satu jam dari waktu senggang dengan kenaikan pendapatan yang lebih besar.

Keputusan individu untuk menambah jam kerja dipengaruhi oleh perubahan (Mc Connell, Brue, dan Macpherson, 1999):

- a. *Income effect*. Individu akan mengurangi jam kerjanya bila pendapatan meningkat tetapi tingkat upah konstan.
- b. *Substitution effect* mengindikasikan perubahan keinginan menambah jam kerja karena perubahan tingkat upah tetapi pendapatan konstan.
- c. Jika *substitution effect* lebih dominan dari *income effect*, keinginan individu untuk bekerja menjadi lebih lama saat tingkat upah meningkat.

Sebaliknya, jika *income effect* lebih besar dari *substitution effect*, kenaikan tingkat upah akan menyebabkan keinginan untuk bekerja semakin sedikit.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja**

Besarnya penawaran atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja (Simbolon, 2010) yaitu :

#### **1. Jumlah Penduduk**

Makin besar jumlah penduduk, makin banyak tenaga kerja yang tersedia baik untuk angkatan kerja atau bukan angkatan kerja, dengan demikian jumlah penawaran tenaga kerja juga akan semakin besar.

#### **2. Struktur Umur**

Penduduk Indonesia termasuk dalam struktur umur muda, hal ini dapat dilihat pada bentuk piramida penduduk Indonesia. Meskipun pertambahan penduduk dapat ditekan tetapi penawaran tenaga kerja semakin tinggi karena semakin banyaknya penduduk yang memasuki usia kerja, dengan demikian penawaran tenaga kerja juga akan bertambah.

#### **3. Tingkat Pendapatan**

Secara teoritis tingkat upah akan mempengaruhi jumlah penawaran tenaga kerja. Apabila tingkat upah naik, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya. Apabila upah meningkat dengan asumsi jam kerja yang sama, maka pendapatan akan bertambah sehingga ibu rumah tangga yang bekerja tidak perlu lagi membantu suami untuk

mencari nafkah. Akibatnya tingkat partisipasi angkatan kerja akan berkurang, dengan demikian *supply* tenaga kerja efektif akan berkurang.

#### 4. Kebijakan Pemerintah

Memasukkan kebijakan Pemerintah dalam mengatasi permasalahan penawaran tenaga kerja merupakan hal yang sangat relevan. Dimisalkan kebijakan pemerintah dalam hal wajib belajar 9 tahun, akan mengurangi jumlah tenaga kerja dan adanya batasan umur kerja menjadi lebih tinggi akan menimbulkan pengurangan jumlah tenaga kerja.

#### 5. Bukan Angkatan Kerja

Wanita yang mengurus rumah tangga tidak termasuk dalam angkatan kerja, tetapi mereka adalah tenaga kerja yang potensial yang sewaktu-waktu bisa memasuki pasar kerja. Dengan demikian semakin besar jumlah wanita yang mengurus rumah tangga maka penawaran tenaga kerja akan berkurang atau sebaliknya. Sama dengan hal di atas, penduduk yang bersekolah tidak termasuk dalam angkatan kerja tetapi mereka sewaktu-waktu dapat menjadi tenaga kerja yang potensial, dengan demikian semakin besar jumlah penduduk yang bersekolah berarti *supply* tenaga kerja akan berkurang. Oleh karena itu jumlah penduduk yang bersekolah perlu diperhitungkan untuk masa yang akan datang.

#### 6. Keadaan Perekonomian

Keadaan perekonomian dapat mendesak seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya, misalnya dalam satu keluarga harus bekerja semua karena pendapatan suami tidak mencukupi kebutuhan keluarga,

atau seorang mahasiswa yang lulus tidak mau bekerja karena perekonomian orang tua sangat memadai, atau seorang istri tidak perlu bekerja karena perekonomian suami sudah mencukupi.

#### **2.1.4 Defenisi Produktivitas**

Produktivitas menurut Sudomo, mempunyai berbagai pengertian terpenting sebagai berikut :

1. Produktivitas ialah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input)
2. Dewan Produktivitas Nasional Indonesia merumuskan produktivitas sebagai berikut : Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total.
4. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya adalah sasaran pembangunan nasional. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara

ukurannya adalah Gross Domestik Bruto (GDB) sedangkan untuk perorangan diukur dengan jam kerja (*input per man hour*).

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Tengah, produktivitas dipandang dari 2 segi yaitu :

- a. Secara Filosofis adalah suatu pandangan bahwa kualitas kerja hari ini, harus lebih baik dari kualitas kerja kemarin dan kualitas kerja hari esok, harus lebih baik dari hari ini atau kualitas kerja kehidupan hari ini, harus lebih baik dari kemarin dan kualitas esok harus lebih baik dari hari ini. Dengan kata lain, merupakan sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan dan peningkatan dalam bekerja dan dalam penghidupan pada umumnya.
- b. Secara teknis merupakan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input), atau dengan formula :

$$\text{PRODUKTIVITAS} = \frac{O}{I}$$

Dimana : P = Produktivitas

O = Output

I = Input

#### **2.1.4.1 Manfaat Pemasarakatan Produktivitas**

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negara

yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara-negara yang sedang berkembang. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas, secara garis besar diantaranya adalah :

a. Meningkatkan produktivitas nasional

Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat yang ditandai dengan standard hidup yang lebih baik. Standard hidup yang lebih baik antara lain, perolehan pendapatan perkapita lebih besar, pelayanan sosial semakin bervariasi, berkualitas dan lebih baik, pendapatan pemerintah dari berbagai sektor meningkat terutama dari sektor swasta. Hasil-hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membiayai pembangunan, terutama pada sektor-sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan pendidikan, yang dianggap sebagai pilar peningkatan kualitas disegala aspek kehidupan. Dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, diharapkan akan menjadi daya tarik investor untuk menanamkan modalnya.

b. Meningkatkan produktivitas regional

Di tingkat regional, masing-masing propinsi/ Kota/ Kabupaten saling berlomba untuk berkeaktifitas dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi. Tingginya tingkat produktivitas di salah satu daerah, akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya.

c. Meningkatkan produktivitas sektoral

Peningkatan produktivitas di tingkat sektoral memberi manfaat pada suatu daerah, untuk mengetahui sektor mana yang merupakan prioritas utama, yang perlu dikembangkan serta subsektor apa saja yang menjadi komoditi andalan daerah tersebut. Mengetahui peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan maupun sektoral merupakan salah satu instrumen dalam merumuskan kebijaksanaan pemerintah dalam menyusun perencanaan pembangunan.

d. Memperkuat daya saing perusahaan, karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.

e. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan yang dapat dimanfaatkan untuk investasi baru.

f. Menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik, terutama apabila nilai tambah yang diperoleh disebabkan peningkatan produktivitas dan dinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan, masyarakat dan negara.

g. Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja yang disebabkan ekspansi perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tingkat Produktivitas Individu**

Berdasarkan modul Depnaker BPPD Provinsi Kalimantan Barat (2000), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas individu tenaga kerja adalah :

### 1. Sikap mental yang berupa :

- a. Motivasi kerja yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
- b. Disiplin kerja yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.
- c. Etika kerja adalah seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

### 2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mendorong tenaga kerja bersangkutan melakukan tindakan produktif.

### 3. Ketrampilan

Tenaga kerja yang terampil akan lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih terampil jika mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

#### 4. Kemampuan Manajerial

Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola, ataupun memimpin serta mengendalikan karyawan bawahannya. Apabila cara mengelolanya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi, tenaga kerja terdorong untuk melakukan tindakan yang produktif. Terdapat berbagai sistem manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran pengendalian Mutu Terpadu (*Total Quality Control*). Terutama tentang *total quality control* sudah banyak diterapkan di berbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

#### 5. Hubungan Industrial

Dengan menerapkan Hubungan Industrial, maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan semangat berkarya dan dedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

## 6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan cukup akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

## 7. Gizi dan Kesehatan

Apabila kebutuhan gizi dan kesehatan terpenuhi, maka tenaga kerja akan memiliki daya tahan fisik yang lebih kuat dan mampu mempertahankan konsistensi kerja dan memperbaiki motivasi kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

## 8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya, pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminannya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

## 9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk betah bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

## 10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan. Sarana produksi yang baik apabila yang digunakan oleh tenaga kerja yang trampil akan mendorong peningkatan produktivitas.

## 11. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan mempertimbangkan aspek ekonomis, teknis dan sosial, maka diharapkan akan berdampak terhadap :

- a. Penyelesaian proses produksi yang tepat waktu.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Pemborosan bahan baku dapat ditekan seminimal mungkin.

Dari berbagai faktor yang telah dikemukakan, faktor sikap mental dan ketrampilan sangat besar perannya dalam rangka peningkatan produktivitas, maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.

## 12. Kesempatan Berprestasi

Seorang karyawan bekerja tentunya mengharapkan peningkatan karier ataupun pengembangan potensi dari pribadinya, yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya ataupun organisasinya. Apabila ternyata terbuka kesempatan untuk

berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan semangat berkarya, dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

#### **2.1.5. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen**

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjelaskan tentang adanya keterkaitan antara variabel dependen dengan variabel independen.

##### **2.1.5.1 Hubungan Antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

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

##### **2.1.5.2 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima

maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang nyaman dalam hal ini dapat diartikan upah yang wajar, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas. (Kurniawan, 2010)

#### **2.1.5.3 Hubungan antara Insentif dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Ada tidaknya pemberian insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Setiadi, 2009). Dengan adanya pemberian insentif maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

#### **2.1.5.4 Hubungan antara Jaminan Sosial dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

Adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Setiadi, 2009). Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada tenaga kerjanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010). Dengan demikian adanya pemberian jaminan sosial memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

### **2.1.5.5 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja**

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

### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

## Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul dan Tahun Penerbitan	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Kurniawan, Gusti (2010) Judul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak.	Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja  Independen : Upah, Sifat Tugas, Iklim Kerja, Kondisi Kerja, Jaminan Sosial	Metode Regresi Berganda $Y = A_1F_1 + A_2F_2 + A_3F_3 + \dots + A_mF_m + V_iU_i$ $F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + \dots + W_{ik}X_k$	1) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari 7 faktor yaitu : Upah, Sifat Tugas yang diberikan, Kondisi Kerja dan Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja sesama karyawan, Manajemen Organisasi, Keselamatan Kerja, Jaminan

				<p>Sosial. Ketujuh faktor ini mampu menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas dengan presentase varian sebesar 82,93 %.</p> <p>2) Faktor paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah gaji sebesar 37,208 %.</p>
2	<p>Amron &amp; Imran Taufik (2009)</p> <p>Judul : “Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap</p>	<p>Dependen :</p> <p>Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Independen :</p>	<p>Metode Regresi Berganda</p> $\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_2 + \beta_5 D_3 + M$	<p>1) Faktor Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada outlet</p>

	Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar”.	Pendidikan, Pengalaman Kerja, Insentif, Ketrampilan dan Jenis Kelamin.		telekomunikasi seluler. 2) Tidak ada perbedaan produktivitas yang signifikan berdasarkan pemberian insentif, ketrampilan dan jenis kelamin pada outlet telekomunikasi seluler.
3	Setiadi (2009) Judul : “Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang “	Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja  Independen : Upah dan Jaminan Sosial	Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah Inferensial Analitik.  Uji Analisis menggunakan Korelasi sederhana yaitu	1) Hubungan upah dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang rendah dan negatif dimana upah hanya mempengaruhi 2,7 % saja.  2) Jaminan sosial dengan produktivitas tenaga kerja

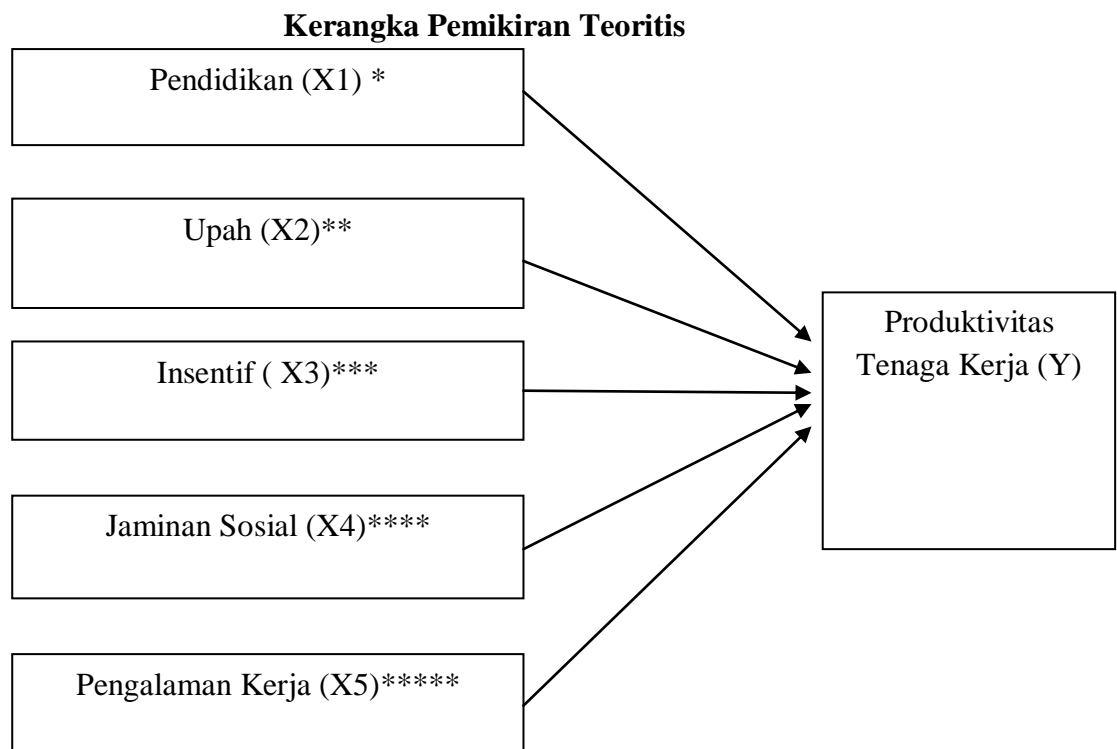
			<p>Korelasi Rank Spearman :</p> $p = 1 - \frac{6\sum di^2}{N^3 - N}$	<p>memiliki hubungan yang sangat rendah dan negatif dan angka probabilitas (<math>p=0,267</math>).</p> <p>3) Ternyata ada beberapa variabel lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas di luar upah dan jaminan sosial</p>
4	<p>Edhi Prasetyo dan M. Wahyuddin (2007)</p> <p>Judul : Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>Dependen : Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Independen : Kepuasan dan Motivasi</p>	<p>Metode Regresi Linier Berganda (OLS)</p> $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$	<p>1) Dua variabel independen yang dipilih berdasarkan hasil uji-t ternyata variabel Motivasi Kerja lebih besar pengaruhnya daripada variabel Kepuasan Kerja terhadap produktivitas</p>

	Karyawan Riyadi Palace di Surakarta.	Kerja		kerja ( $R^2$ ) sebesar 0,397. Artinya 39,7 % variabel Kepuasan dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan variabel terikat. Sementara sisanya sebesar 61,3 % disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model.
--	--------------------------------------	-------	--	---

## 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil outputnya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan, jam kerja, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada Gambar 2.5

**Gambar 2.5**



Sumber : \*Amron (2009) ; \*\*Kurniawan (2010), Setiadi (2009) ; \*\*\*Amron (2009), Sujatmoko (2007) ; \*\*\*\*Setiadi (2009), Kurniawan (2010) ; \*\*\*\*\*Amron (2009) ; dimodifikasi.

### 2.3 Hipotesis

Menurut Mc Guigan hipotesis merupakan pernyataan yang dapat diuji mengenai hubungan potensial antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang baik memiliki karakteristik, antara lain dapat diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel, dapat diuji dan mengikuti temuan temuan penelitian terdahulu. Berdasarkan variabel yang diambil dalam kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Tingkat pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
- Upah diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
- Pemberian insentif diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
- Jaminan sosial diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
- Pengalaman kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel**

Variabel adalah sesuatu yang nilainya berubah-ubah (Supranto, 1992). Dalam suatu penelitian terdapat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen ( variabel bebas) yakni merupakan penyebab *antecedant* dan variabel dependen (variabel terikat) yakni merupakan objek (hasil) dari suatu penelitian atau variabel yang tergantung atas variabel lain (Sevilla, 1993).

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Secara umum variabel penelitian dibagi dua menjadi dua yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Dalam penelitian ini digunakan lima variabel independen yaitu pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang .

##### **3.1.2 Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional merupakan pengubahan konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku ata gejala yang dapat

diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan.

#### **A. Variabel Dependen**

##### 1. Produktivitas tenaga kerja ( Y)

Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Angka produktivitas tenaga kerja secara agregat diperoleh dengan membagi PDRB harga konstan dengan jumlah tenaga kerja dalam rupiah. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membagi jumlah pendapatan yaitu penjumlahan upah rata-rata dan insentif rata-rata, dengan jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam.

#### **B. Variabel Independen**

##### 1. Pendidikan ( $X_1$ )

Pendidikan merupakan lama tahun sukses sekolah atau pendidikan formal yang diikuti oleh responden. Pendidikan dinyatakan dalam satuan tahun

##### 2. Upah ( $X_2$ )

Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada responden karena prestasi kerjanya per bulan. Upah dinyatakan dalam satuan Rupiah per bulan.

##### 3. Insentif ( $X_3$ )

Insentif merupakan pemberian bonus atau penghargaan oleh pimpinan perusahaan terhadap pekerja sebagai penghargaan atas prestasi pekerja diluar dari gaji pokok pekerja. Insentif dinyatakan dengan satuan Rupiah.

#### 4. Jaminan Sosial ( $X_4$ )

Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan bagi responden dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami responden berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Pemberian jaminan sosial dinyatakan ada, jika responden telah terdaftar sebagai penerima jaminan pada tempatnya bekerja. Jaminan sosial dinyatakan menggunakan variabel dummy, yaitu :

$D = 1$ , jika ada jaminan

$D = 0$ , jika lainnya

#### 5. Pengalaman kerja ( $X_3$ )

Pengalaman kerja merupakan pengalaman dari tenaga kerja, apakah sudah pernah bekerja atau belum pernah bekerja sebelumnya. Pengalaman kerja dinyatakan dalam satuan bulan.

### 3.2 Populasi dan Penentuan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian (bahan penelitian) dapat berupa populasi (*universe*) atau sampel. Populasi adalah totalitas dari semua objek atau

individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

### **3.2.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penduduk yang bekerja di Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunungpati pada tahun 2010, baik laki-laki maupun perempuan yaitu sebanyak 73.467 jiwa.

### **3.2.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (M. Iqbal, 2002 )

Responden yang akan diteliti berada di Kota Semarang, dengan daerah penelitian Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunungpati. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dan *quoted sampling*. *Purposive Sampling* adalah sampel yang dipilih dengan cermat dan terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel itu, sedangkan *quoted sampling* adalah metode memilih sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu dalam jumlah atau kuota yang diinginkan. (Soeratno, 2003).

Kecamatan Banyumanik dipilih mewakili kecamatan kota, kecamatan ini merupakan kecamatan yang memiliki jumlah angkatan kerja yang bekerja cukup tinggi pada tahun 2010 yaitu sebanyak 56.897 orang. Dan Kecamatan Gunung Pati dipilih untuk mewakili kecamatan desa dengan pertimbangan bahwa kecamatan ini berfungsi sebagai kawasan pertanian dan memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup rendah yaitu hanya sebanyak 16.570 orang.

Perbedaan tingkat perkembangan kecamatan kota dan desa ini adalah terletak pada tingkat pemenuhan kebutuhan masyarakat yang lebih banyak disediakan di Kecamatan Banyumanik karena memiliki jumlah penduduk lebih besar dan terdapat berbagai fasilitas dan lapangan kerja sehingga mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak. Sementara Kecamatan Gunung Pati adalah kawasan pertanian dengan perkembangan aktivitas perkotaan yang masih rendah disertai ketersediaan fasilitas pelayanan masyarakat yang minim, membuat tingkat pemenuhan kebutuhan fasilitas pelayanan umum di kecamatan ini sangat rendah.

Menurut Bailey ukuran sampel yang akan menggunakan analisis data statistik adalah minimal 30 (M. Iqbal Hasan, 2002). Menurut Roscoe dalam Sugiyono, 2007 bahwa bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Karena dalam penelitian ini menggunakan lima variabel, maka minimal sampel adalah 50. Berdasarkan pertimbangan diatas maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil sebanyak 60 orang secara purposive, yakni dengan kriteria tertentu. Responden yang diteliti

merupakan tenaga kerja yang bekerja sebagai buruh dan bukan merupakan PNS/POLRI.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan pada pengelompokannya yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (M. Iqbal, 2002). Data primer tersebut didapat melalui wawancara dengan responden, dalam hal ini adalah pekerja di Kecamatan Banyumanik dan Gunungpati dengan menggunakan alat bantu berupa daftar pertanyaan (kuesioner). Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Data yang diperlukan antara lain berupa data upah, pendidikan, pengalaman kerja, insentif dan jaminan sosial yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap para pekerja.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi, data tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu

dengan membaca kepustakaan seperti buku-buku literature, diktat-diktat kuliah, majalah-majalah, jurnal- jurnal, buku- buku yang berhubungan dengan pokok penelitian, surat kabar dan membaca arsip-arsip atau dokumen- dokumen yang terdapat di instansi terkait. Untuk melengkapi paparan hasil penelitian juga digunakan rujukan dan referensi dari bank data lain yang relevan, misalnya dari jurnal, laporan hasil penelitian terdahulu, serta publikasi yang relevan. Pada penelitian ini digunakan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistika (BPS) Jawa Tengah.

#### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang dilakukan untuk memperoleh data primer dan data sekunder antara lain :

1. Metode wawancara

Wawancara dilakukan kepada pihak terkait dengan tenaga kerja di Kota Semarang untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian

2. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengkaji data-data yang telah ada antara lain dari BPS dan sumber- sumber relevan lainnya.

#### **3.5. Metode Analisis**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Alat analisisnya berupa metode statistik dan ekonometrik. Ekonometrika didefinisikan

sebagai analisis kuantitatif dari fenomena yang sebenarnya yang didasarkan pada pengembangan yang bersamaan dengan teori dan pengamatan dihubungkan dengan metode inferensi yang sesuai (Gujarati, 2007)

### **3.5.1 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik**

Dalam melakukan analisis regresi berganda dengan metode OLS, maka pengujian model terhadap asumsi klasik harus dilakukan. Uji asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

#### **3.5.1.1 Deteksi Normalitas**

Deteksi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain itu, pengambilan kesimpulan dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila histogram hampir menyerupai genta dan titik variance semuanya mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya layak pakai (Ghozali, 2006).

### 3.5.1.2 Deteksi Multikolinearitas

Deteksi Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolinearitas akan menyebabkan besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel bebas yang digunakan.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu persamaan regresi (Gujarati, 2007) antara lain :

- Nilai  $R^2$  yang dihasilkan suatu estimasi model yang sangat tinggi, tetapi variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen
- Menganalisis matrik korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 9,0) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- Melihat nilai tolerance dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 1,0.

### 3.5.1.3 Deteksi Heteroskedastisitas

Deteksi 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. Untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *scatter plot*, jika hasil data menyebar, yaitu di atas dan di bawah nilai nol maka model regresi layak pakai karena bebas heteroskedastisitas (Gujarati, 2007).

### 3.5.2 Analisis Regresi Berganda

Teknik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel adalah analisis regresi. Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan. Sedangkan persamaan regresi merupakan suatu persamaan matematis yang mendefinisikan hubungan antara dua variabel.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square* (OLS) (Gujarati, 2007). Metode OLS berusaha meminimalkan penyimpangan hasil perhitungan (regresi) terhadap kondisi aktual.

Dalam menghasilkan estimasi persamaan yang baik, maka setiap estimator OLS harus memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), yaitu :

1. Estimator parameter ( $\beta_i$ ) bersifat linear terhadap variabel dependen
2. Estimator parameter ( $\beta_i$ ) bersifat tidak bias atau nilai rata-rata yang diharapkan sama dengan nilai ( $\beta_i$ ) sesungguhnya.

3. Estimator  $\beta_i$  memiliki varians yang minimum, sehingga disebut efisien.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka perumusan model fungsi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) \dots \dots \dots (3.3)$$

$$\text{Maka } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \mu \dots \dots \dots (3.4)$$

Dimana :

Y = Produktivitas tenaga kerja

X<sub>1</sub> = Pendidikan ( Tahun)

X<sub>2</sub> = Upah (Rupiah)

X<sub>3</sub> = Insentif (Rupiah)

X<sub>4</sub> = Jaminan Sosial (Dummy)

X<sub>5</sub> = Pengalaman kerja (Bulan)

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_5$  = Koefisien Regresi

$\mu$  = Variabel pengganggu

### 3.5.3 Deteksi Statistik Analisis Regresi

Model yang bebas dari pengujian asumsi klasik, dilanjutkan dengan justifikasi statistik. Justifikasi statistik merupakan uji *giving goodness of fit model*

yang menyangkut ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dengan melihat *goodness of fit*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik (Ghozali, 2006)

### **3.5.3.1 Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2006).

### **3.5.3.2 Deteksi Signifikansi Simultan (Uji F)**

Digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut (Gujarati, 2007):

- $H_0 : \beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$

Artinya seluruh variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- $H_1 : \beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$

Seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 - (k-2)}{(1-R^2)(N-k+1)} \dots\dots\dots(3.5)$$

dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$N$  = Jumlah observasi

$k$  = Jumlah variabel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima
- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

### 3.5.3.3 Deteksi Hipotesis secara Parsial (Uji -t)

Uji -t digunakan untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 = 0$

Artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- $H_1 : \beta_i > 0$

Artinya bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian hipotesis dengan uji-t digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

dimana :

$\beta_i$  : Koefisien Regresi

$Se(\beta_i)$  : *Standart error* koefisien regresi

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{statistik}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Apabila  $t_{hitung} < t_{statistik}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak