



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA
PADA INDUSTRI PENGOLAHAN UDANG
DI KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Oleh :

DYAHAYU PUSPITOSARI

020810101083

| | | |
|--------------------------|-------------------|-------------|
| Asal: | Halaman Pembelian | Klasifikasi |
| Terima Tgl : 26 JUN 2006 | | 337.4 |
| No. Induk : | | pus |
| KLASIR / PENYALIN : | | f |

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2006**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Dyah Ayu Puspitosari

NIM : 020810101083

Jurusan : I E S P

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA
PADA INDUSTRI PENGOLAHAN UDANG DI
KABUPATEN BANYUWANGI.

menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 3 Mei 2006



Yang menyatakan

(Dyah Ayu Puspitosari)

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Pengolahan Udang Di Kabupaten Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Dyah Ayu Puspitosari

NIM : 020810101083

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 22 Mei 2006

Pembimbing I,



Drs. Bambang Yudhono, MM
NIP. 130 355 409

Pembimbing II,



Dr. M. Fathorozzi, Msi
NIP. 131 877 451

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Drs. J. Sugiarto, SU
NIP. 130 610 494

JUDUL SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA WANITA PADA INDUSTRI PENGOLAHAN UDANG
DI KABUPATEN BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Dyah Ayu Puspitosari
NIM : 020810101083
Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

03 Juni 2006

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. J. Sugiarto, SU
NIP. 130 610 494
Sekretaris : Regina Niken W. SE, Msi
NIP. 132 296 986
Anggota : Drs. Bambang Yudhono, MM
NIP. 130 355 409
: Dr. M. Fathorozzi, Msi
NIP. 131 877 451



Mengetahui,
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,
Dr. H. Sarwedi, MM
NIP. 131 276 658

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas berkah dan rahmat Allah SWT, skripsi ini kupersembahkan untuk :

Ayahanda H. Sugeng Suwito dan Ibunda Hj. Siti Muhayati tercinta. Terima kasih untuk semua pengorbanan yang Ayah dan Ibu curahkan untuk ragilmu ini. Kalian adalah pelita, masa depan dan kekuatan ananda untuk lebih mengerti hidup.

Abangku tersayang Bagus Aryo Wijayanto, SH. Terima kasih telah menjadi abang terhebat yang pernah adek miliki.

Almamaterku tercinta, Universitas Jember.

MOTTO

*"Berusahalah untuk tidak menjadi orang yang berhasil, tetapi
berusahalah untuk menjadi orang yang berguna"*

(Einstein)

*"Jangan Tinggalkan sholat, Perbanyaklah Sholawat
Maka Dirimu Akan Selamat,
Jalani Dengan Sabar, Niati Dengan Keikhlasan,
Pastilah Kamu Akan Dapat Kabar
Dalam Setitik Goresan "*

(Ayu)

ABSTRACT

The title of this research is "The Factors Affecting the Productivity of Women Employee of Shrimp Industry in Banyuwangi Regency". This research is intended to describe the effect of age, working period, education and the family members on the productivity of women employee of head-cutting division, either partially or totally. Also, to know the most affecting factors on the productivity of women employee of head-cutting division.

Stratified Proportional Random Sampling is applied in this research. The analysis unit is the productivity of women employee of head-cutting division in two from five shrimp factories in Banyuwangi Regency. The sample taken is 50 people from 310 population working for shrimp industries-PT. Windu Blambangan Sejati and PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi. The data are gained from interview, based on questionnaire and the data from PT. Windu Blambangan Sejati and PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi. This research is conducted by using double linier regression analysis.

Based on the result of double linier regression analysis, ages, working period, education and the family members have significant effect on the productivity of women employee of head-cutting division, either altogether or partially. The most dominant factor is ages. Determination coefficient (R^2) is 62,9%, means that age, working period, education and the family members have close relation with the productivity of women employee of head-cutting division. The rest-37,1% is affected by the other factor. The result of econometric test shows that those estimators is BLUE (Best, Linier, Unbias, Estimator).

Keywords : Productivity of Women Employee, Age, Working Period, Education, Family Members.

ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Pengolahan Udang Di Kabupaten Banyuwangi", bertujuan untuk mengetahui pengaruh usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala baik secara bersama-sama atau serentak maupun secara parsial dan mengetahui faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala.

Penelitian ini menggunakan teknik Pengambilan sampel, didasarkan atas perbandingan banyaknya anggota populasi di setiap strata atau dengan metode *stratified proportional random sampling*. Unit analisisnya adalah produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang bagian potong kepala pada dua perusahaan dari lima perusahaan pengolahan udang yang terdapat di Kabupaten Banyuwangi. Sampel yang diambil sebanyak 50 orang dari 310 populasi yang bekerja pada industri pengolahan udang bagian potong kepala yaitu PT. Windu Blambangan Sejati dan PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi. Data diperoleh dengan wawancara, berdasarkan kuesioner dan data yang sudah ada pada PT. Windu Blambangan Sejati dan PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa usia, masa kerja, pendidikan, dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala baik secara bersama-sama atau serentak maupun secara parsial. Faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita adalah usia. Koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai 62,9% artinya usia, masa kerja, pendidikan, dan jumlah tanggungan keluarga mempunyai hubungan yang erat terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala dan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil dari uji ekonometrika menunjukkan bahwa estimator-estimator tersebut bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbias, Estimator*).

Kata Kunci : Produktivitas Tenaga Kerja Wanita, Usia, Masa Kerja, Pendidikan, Jumlah Tanggungan Keluarga

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan memanjatkan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Pengolahan Udang Di Kabupaten Banyuwangi”, yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Skripsi ini dapat terselesaikan dengan bantuan berbagai pihak, baik secara langsung dan tidak langsung membantu penulis, baik secara materil maupun moril serta bimbingan, saran keilmuan yang tidak terhingga nilainya.

Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Drs. Bambang Yudhono, MM dan Dr. M. Fathorozi, Msi selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk, serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
2. Dr. H. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Drs. J. Sugiarto, SU selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan;
4. Drs. Sunlip Wibisono, M.Kes selaku Dosen Wali atas bimbingan beliau selama menjalani proses perkuliahan;
5. Civitas Akademia Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
6. Ibu Muji dan seluruh staf PT. Windu Blambangan Sejati dan seluruh staf PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi atas bantuan data dan informasinya kepada penulis;
7. Para tenaga kerja wanita bagian potong kepala pada PT. Windu Blambangan Sejati dan PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi yang telah membantu penulis dengan keterangan-keterangan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis;

8. Ayahanda dan ibunda tercinta, terima kasih untuk semua kasih sayang, do'a, dan semua kebahagiaan yang telah ayah dan ibu berikan.
9. Abangku tersayang, terima kasih telah menuntun adek bisa jadi lebih baik, terima kasih untuk semua do'a, kasih sayang dan ketulusan yang abang berikan.
10. Sahabatku Dwitya Paramita, P dan Erma Kurniawati, terima kasih telah memberiku arti kebersamaan dalam persahabatan sejati. Raih mimpi kita dan buat dunia ini bangga memiliki kita.
11. Sahabat-sahabatku SP/GL'02, terima kasih untuk semua kenangan, keceriaan dan kebahagiaan yang kalian ciptakan. Kerinduan akan selalu hadir untuk kalian.
12. Cahya Aulia Reeza Pahlevie, terima kasih telah mengajarku kesabaran dan keikhlasan. Semoga Allah selalu menjaga kita dalam kebaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis siap menerima kritik serta saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Semoga senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah Allah SWT. Amin.

Jember, Mei 2006

Penulis,

DAFTAR ISI

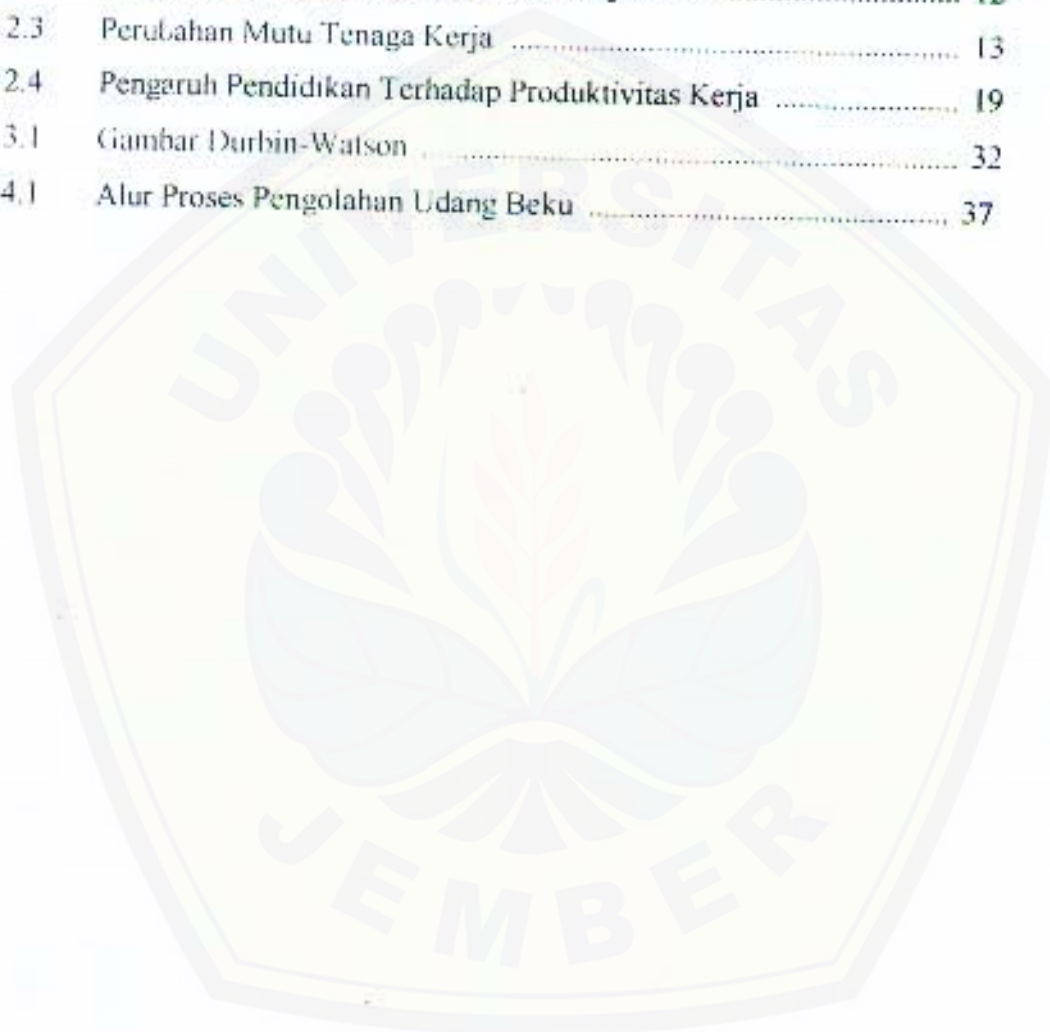
| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PERNYATAAN | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| ABSTRACT | vi |
| ABSTRAKSI | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 5 |
| | |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Landasan Teori | 6 |
| 2.2 Penelitian Sebelumnya | 21 |
| 2.3 Hipotesis | 23 |
| | |
| III. METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 24 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data | 26 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data | 27 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul Tabel | Halaman |
|-------|---|---------|
| 3.1 | Jumlah Tenaga Kerja Wanita | 26 |
| 4.1 | Tingkat Usia Tenaga Kerja Wanita | 38 |
| 4.2 | Pengalaman Tenaga Kerja Wanita | 39 |
| 4.3 | Pendidikan Tenaga Kerja Wanita | 40 |
| 4.4 | Jumlah Tanggungan Keluarga Tenaga Kerja Wanita | 41 |
| 4.5 | Analisis Varians untuk Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda | 46 |
| 4.6 | Hasil analisis koefisien regresi pengujian secara parsial | 48 |
| 4.7 | Nilai VIF dan TOLERANCE | 49 |

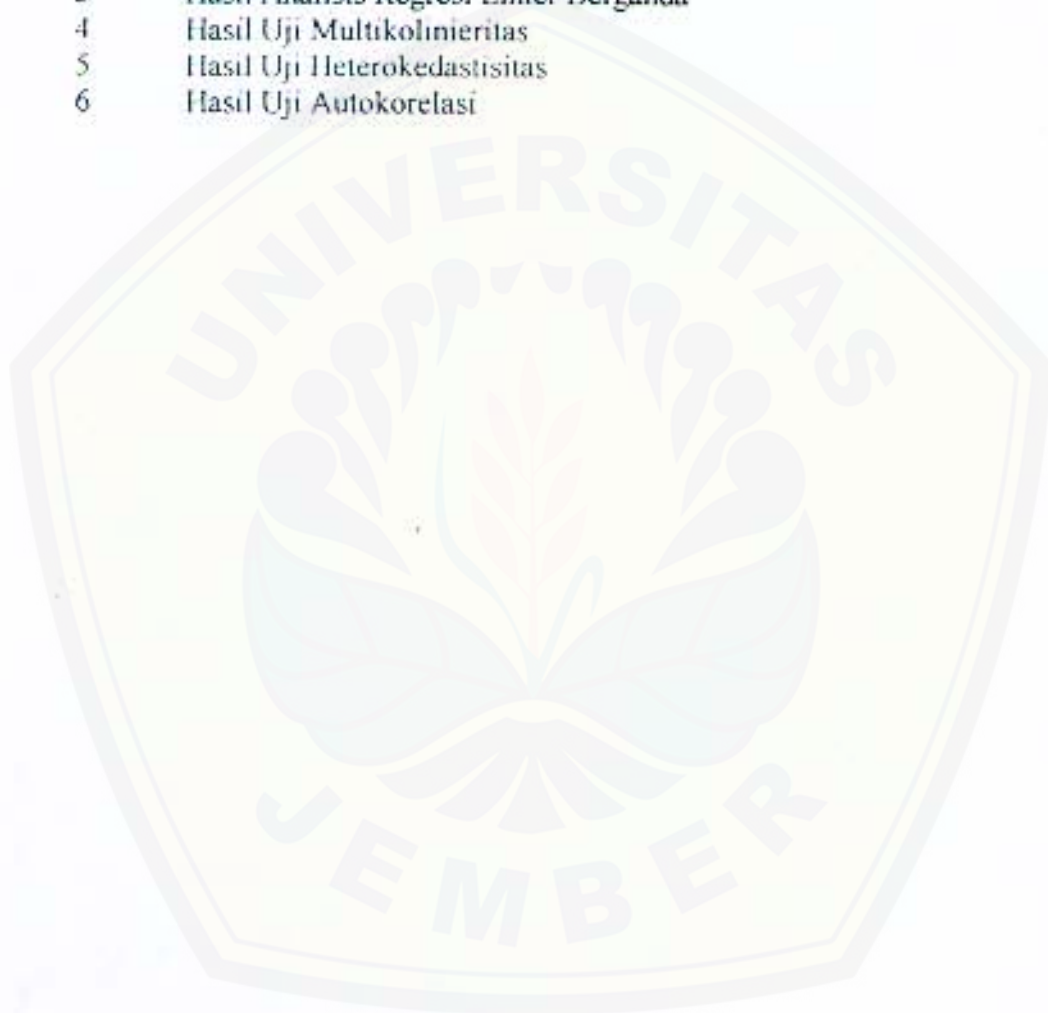
DAFTAR GAMBAR

| GAMBAR | JUDUL GAMBAR | HALAMAN |
|--------|--|---------|
| 2.1 | Penyediaan dan Permintaan Tenaga Kerja | 7 |
| 2.2 | Kurva Produktivitas Rata-Rata dan Marginal | 12 |
| 2.3 | Perubahan Mutu Tenaga Kerja | 13 |
| 2.4 | Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja | 19 |
| 3.1 | Gambar Durbin-Watson | 32 |
| 4.1 | Alur Proses Pengolahan Udang Beku | 37 |



DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul Lampiran |
|----------|--|
| 1 | Daftar Pertanyaan |
| 2 | Data Primer Usia, Masa Kerja, Pendidikan, dan Jumlah Tanggungan Keluarga Tenaga Kerja Wanita Bagian Potong Kepala Pada Perusahaan Pengolahan Udang Di Kabupaten Banyuwangi |
| 3 | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda |
| 4 | Hasil Uji Multikolinieritas |
| 5 | Hasil Uji Heterokedastisitas |
| 6 | Hasil Uji Autokorelasi |





I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional pada hakekatnya adalah membangun masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan dalam bidang ekonomi masih menjadi titik berat pembangunan nasional jangka panjang. Pembangunan ekonomi merupakan suatu usaha meningkatkan taraf hidup bangsa yang diukur dengan pendapatan riil perkapita penduduk (Irawan dan Suparmoko, 1992:33). Pembangunan ekonomi merupakan kunci dari tujuan ekonomi secara makro. Sedangkan peningkatan ekonomi masyarakat suatu daerah merupakan tujuan dari setiap pemerintah daerah.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor dinamika dalam perkembangan ekonomi jangka panjang. Bersama dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya alam dan kapasitas produksi yang terpasang dalam masyarakat bersangkutan. Keempat faktor dinamika itu harus dilihat dalam kaitan interaksinya satu dengan yang lain. Namun, diantaranya peranan Sumber Daya Manusia mengambil tempat yang sentral, khususnya dalam pembangunan ekonomi negara-negara berkembang dimana kesejahteraan manusia dijadikan tujuan pokok dalam ekonomi masyarakat. Berpangkal pada haluan ini masalah penduduk dan angkatan kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif wajib diberi perhatian utama dalam ekonomi pembangunan (Sumitro, 1994:197).

Pertumbuhan ekonomi harus didukung oleh peningkatan produksi dan efisiensi serta Sumber Daya Manusia yang berkualitas (MPR, 1999:29). Menurut Nurkse, faktor yang terpenting yang menentukan luasnya pasar adalah tingkat produktivitas. Dalam suatu perekonomian yang mempunyai sejumlah penduduk tertentu, jumlah barang-barang yang dapat dihasilkan dan dapat dijual dalam suatu jangka tertentu tergantung kepada tingkat penggunaan modal dalam proses produksi (Arsyad, 1988:120).

Perlunya pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia dalam rangka mencapai produktivitas tidak semata-mata ditujukan untuk mencetak tenaga kerja terampil yang siap pakai, tetapi juga bisa menciptakan lapangan kerja bagi dirinya

sendiri dan orang lain. Peningkatan produktivitas berpengaruh langsung terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat. Dengan kata lain untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja diperlukan suatu pendekatan "sistim" atau pendekatan "terpadu", karena produktivitas tenaga kerja sebagai suatu sistim tidak mungkin dapat ditingkatkan tanpa dukungan subsistim antara lain berupa pendidikan, teknologi, iklim kerja, kesehatan, dan tingkat upah minimum (Sri Soekemi, 1998:7.29).

Salah satu petunjuk penting terjadinya pembangunan ekonomi pada beberapa Negara berkembang adalah adanya perubahan struktural dari peranan sektor pertanian ke dominasi sektor industri. Sejalan dengan proses kemajuan suatu negara, peranan sektor industri semakin meningkat baik dalam hal penyerapan tenaga kerja maupun peranannya terhadap output nasional (Ananta. A, 1990:155).

Kegiatan ekonomi dalam pembangunan tidak hanya melibatkan laki-laki saja tetapi juga wanita, hal ini dapat dilihat dengan adanya partisipasi wanita yang sudah dimulai dalam pekerjaan di sektor pertanian sebagai buruh tani dan sektor informal seperti pekerja rumah tangga. Namun dengan bergesernya sektor pertanian ke sektor industri menyebabkan berkurangnya penawaran tenaga kerja wanita di sektor pertanian. Dengan semakin lajunya konversi lahan pertanian ke lahan industri dan tuntutan kebutuhan hidup yang semakin tinggi, wanita-wanita yang tadinya bekerja di sawah atau ladang lalu berpindah ke perusahaan industri pengolahan makanan dan perusahaan jasa (Mubyarto, 1995:96).

Perubahan struktur ekonomi Indonesia yang mengarah pada makin seimbangannya sektor pertanian dan non pertanian akan membuka kesempatan bagi kaum wanita untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi. Meningkatnya keterlibatan wanita dalam berbagai kegiatan ekonomi ditandai oleh dua proses. Pertama, peningkatan "dalam jumlah wanita" yang terlibat dalam pekerjaan diluar rumah tangga (outdoor activities). Hal ini antara lain dapat dilihat dari kenaikan tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita yang meningkat dari 32,43 pada tahun 1990, menjadi 38,79 pada tahun 2000. Kedua, peningkatan "dalam jumlah bidang pekerjaan" yang dapat dimasuki oleh wanita.

Meningkatnya partisipasi tenaga kerja wanita menempatkan peranan wanita sebagai salah satu komponen penting dalam pembangunan nasional Indonesia. Karena dengan adanya potensi dari wanita yang cukup besar, peran dan peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita dapat tercapai, sehingga tenaga kerja wanita mendapat perlindungan sesuai standar internasional yang merupakan dasar bagi pembangunan nasional yang adil dan tercapainya tujuan nasional, yaitu terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur. Dengan demikian akan menempatkan pekerja Indonesia dalam kedudukan yang bermartabat (Hendytio, 1998:20).

Kabupaten Banyuwangi terdapat beberapa perusahaan pengolahan udang yang terus mendapat perhatian untuk dikembangkan dalam rangka meningkatkan kondisi struktur perekonomian di Kabupaten Banyuwangi. Pada perusahaan-perusahaan pengolahan udang di Kabupaten Banyuwangi tersebut banyak menyerap tenaga kerja, tidak hanya terbuka bagi tenaga kerja laki-laki saja tetapi juga tenaga kerja wanita. Hal ini dapat dilihat pada banyaknya pekerja wanita pada perusahaan-perusahaan pengolahan udang di Kabupaten Banyuwangi yang juga ikut serta memasuki pasar kerja.

Pada bagian Potong Kepala, dibagi dalam 10 kelompok berdasarkan kecepatan dan banyaknya jumlah udang yang dihasilkan, selain juga faktor usia. Di dalam kegiatan pemotongan kepala tersebut 5% tenaga kerja dipisahkan dari kelompoknya karena memiliki usia yang lanjut dan tertinggal kemampuannya. Dalam pekerjaan ini perlu diperhatikan karena merupakan pekerjaan mata, tangan, dan jari yang membutuhkan kecepatan, ketelitian dan koordinasi yang baik. Peran wanita dalam hal ini sangat diperlukan karena berkaitan dengan sifat kaum wanita yang dipandang cukup teliti dan sabar dalam melakukan pekerjaan tersebut, selain ada kemauan keras dari pekerja wanita untuk menggapai kesejahteraan.

Penelitian ini mengambil judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Pengolahan Udang Di Kabupaten Banyuwangi", karena mayoritas tenaganya adalah wanita yang mempunyai usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga yang bervariasi, sehingga produktivitasnya akan berbeda pula.

Keterlibatan tenaga kerja wanita dalam usaha wanita, khususnya pada perusahaan-perusahaan pengolahan udang akan memberikan dukungan terhadap perkembangan usaha pada sektor ini, karena potensi tenaga kerja wanita yang besar akan dapat meningkatkan tingkat pendapatan keluarga.

1.2 Perumusan Masalah

Keterlibatan Tenaga Kerja Wanita pada industri pengolahan udang di Kabupaten Banyuwangi, tidak hanya sebagai pengisi waktu luang tetapi sungguh-sungguh untuk meningkatkan pendapatan keluarga, dikarenakan jumlah tanggungan keluarga yang bertambah. Selain usia yang berbeda-beda, masa kerja yang dimiliki tenaga kerja wanita juga dipengaruhi oleh gangguan antara lain kehamilan, mengurus anak, dan lain-lain. Tingkat pendidikan yang dicapai oleh masing-masing tenaga kerja juga berbeda dalam menerima berbagai pelatihan, yang pada akhirnya akan menghasilkan tingkat produktivitas yang berbeda pula. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka permasalahan yang diangkat adalah :

1. Bagaimana pengaruh usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang bagian potong kepala di Kabupaten Banyuwangi secara bersama-sama?
2. Bagaimana pengaruh usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang bagian potong kepala di Kabupaten Banyuwangi secara parsial?
3. Faktor manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang bagian potong kepala di Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang bagian potong kepala di Kabupaten Banyuwangi secara bersama-sama.
2. Untuk mengetahui pengaruh usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang bagian potong kepala di Kabupaten Banyuwangi secara parsial.
3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang bagian potong kepala di Kabupaten Banyuwangi.

1.3.2 Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Dapat dijadikan sebagai salah satu pijakan penelitian berikutnya di bidang ekonomi terutama mengenai produktivitas tenaga kerja wanita.
2. Sebagai pemicu bagi para tenaga kerja wanita dalam meningkatkan khasanah ilmu pengetahuannya di bidang produktivitas tenaga kerja, guna meningkatkan mutu kehidupan yang lebih baik.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan yang berguna bagi perusahaan dan instansi yang terkait di dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja, khususnya tenaga kerja wanita

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Tenaga Kerja

Tenaga kerja (*man power*) adalah kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain (Suroto, 1992:17). Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang penting sebagai pengelola dan pelaksana industri dalam memproduksi suatu barang, selain itu tenaga kerja juga merupakan kunci pertumbuhan usaha bagi suatu perusahaan karena dalam hal ini tenaga kerja mampu merubah industri kecil menjadi industri besar.

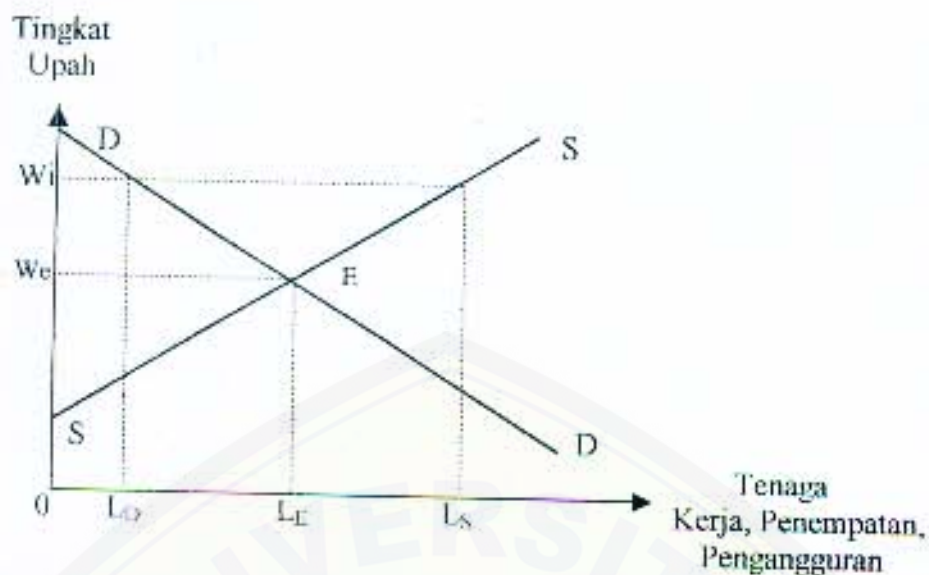
Sumber Daya Manusia merupakan sarana utama dari pelaksana semua kegiatan untuk mencapai tujuannya. Secara teoritis tenaga kerja mempunyai pengertian, Tenaga kerja adalah merupakan energi-energi manusia yang dikerahkan dengan tujuan tertentu yang diketahui dengan sadar (Winardi, 1994:19).

Dalam pembangunan ekonomi kesempatan kerja merupakan sasaran yang penting, kesempatan kerja adalah jumlah yang menunjukkan berapa banyak orang yang tertampung dalam perusahaan atau industri (Suroto, 1992:10).

Dalam sebuah pasar tenaga kerja yang sepenuhnya bebas dari diskriminasi sekalipun, perbedaan upah akan tetap ada. Sebagian perbedaan upah antara pekerja pria dan wanita juga bersumber dari perbedaan tingkat pendidikan. Modal manusia nampaknya merupakan faktor yang paling mampu menjelaskan perbedaan-perbedaan upah.

Dalam ekonomi neoklasik diasumsikan bahwa penyediaan atau penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah, sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat.





Gambar 2.1 : Penyediaan dan Permintaan Tenaga Kerja
Sumber : Payaman, 1998:4

Disini peran Sumber Daya Manusia sangat diperhatikan, karena kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang menentukan apakah sumber daya dapat berfungsi dengan maksimal atau tidak. Kualitas Sumber Daya Manusia ini menyangkut dua aspek, yang pertama aspek fisik (kualitas fisik) dan yang kedua aspek non fisik (kualitas non fisik) yaitu menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lain.

2.1.2 Peran Serta Wanita Dalam Angkatan Kerja

Menurut Sukirno (1985:203), perkembangan penduduk dapat menjadi suatu faktor pendorong dalam perekonomian, karena perkembangan itu memungkinkan pertambahan jumlah tenaga kerja dari masa ke masa. Hal ini tentu saja akan juga mendorong wanita untuk ikut serta berperan aktif dalam proses pembangunan, salah satunya dengan memasuki pasar kerja. Selain adanya perubahan-perubahan struktur ekonomi yang terjadi dalam proses pembangunan mempunyai pengaruh besar dalam peran serta wanita dalam angkatan kerja (Anwar, 1991:148).

Pada tahap-tahap awal pelaksanaan pembangunan lapangan kerja disektor pertanian dan sektor tradisional lainnya akan berkurang lebih cepat daripada

peningkatan lapangan kerja disektor modern. Hal ini mengakibatkan berkurangnya kesempatan kerja pada kalangan wanita. Pada waktu yang bersamaan proses pembangunan dapat meningkatkan penghasilan keluarga, sehingga dapat mengurangi tekanan ekonomi yang sebelumnya mendorong wanita untuk bekerja. Kedua hal tersebut menyebabkan wanita mempunyai kecenderungan keluar dari angkatan kerja dan akhirnya peran serta wanita dalam pembangunan khususnya dalam angkatan kerja mengalami penurunan. Setelah pembangunan mencapai suatu tahap tertentu yang disertai adanya keinginan untuk menikmati kemewahan hidup sebagai hasil pembangunan, mendorong wanita untuk kembali memasuki angkatan kerja dan akhirnya peran serta wanita dalam kinerja kerja produktif akan meningkat.

Peran wanita dalam pembangunan sangat diperhatikan terutama dalam pembangunan keluarga. Wanita memiliki peran ganda yaitu disatu pihak dituntut untuk mengabdikan diri terhadap rumah tangganya, dilain pihak wanita dituntut untuk berperan serta dalam pembangunan, motivasi kerja bagi wanita Indonesiaseperti wanita pedesaan bukanlah sekedar mengisi waktu luang, atau melanjutkan karir semata, tetapi sungguh-sungguh untuk meningkatkan pendapatan keluarga (Suroto, 1992:25).

Peranan wanita dalam rumah tangga dilihat atau diukur dari seberapa besar kontribusi pendapatan keluarga, semakin bernilai sumbangan pendapatan yang diberikan istri, semakin besar (Suroto, 1992:28). Demikian juga diungkapkan oleh Asa'ad (1991:530) konsep tingkat kontribusi pendapatan pekerja wanita bahwa dikelas atas atau menengah keatas istri bekerja untuk menghilangkan kebosanan, untuk memenuhi berkeaktivitas, untuk meneruskan hobi yang sebelumnya sudah digeluti dan juga menambah pendapatan keluarga dan campuran dari motif-motif ini. Wanita memilih pekerjaan tertentu, tetapi penghasilan yang diperoleh dari pekerjaannya biasanya tidak begitu berarti bagi ekonomi keluarganya. Pada masyarakat yang lebih rendah, motif bekerja antara lain kebiasaan bekerja sejak dahulu, keinginan untuk mempertahankan standar hidup tertentu, atau desakan hidup keluarga.

Wahyu (1998:125), menambahkan konsep pendapatan keluarga sebagai berikut :

1. bahwa peran wanita sebagai penunjang ekonomi menjadi penting dengan bertambah miskinnya keluarga.
2. sumbangan pendapatan pekerja wanita pada anggaran rumah tangga dapat dikatakan semakin miskin keluarga semakin tinggi prosentase sumbangannya.

Kedua konsep tersebut menjelaskan bahwa aktivitas kerja wanita dalam menghasilkan pendapatan maupun kontribusinya semakin tampak, apabila tingkat ekonomi keluarga rendah.

Peranan wanita dalam kegiatan ekonomi dapat dilihat dari partisipasinya dalam kegiatan yang memberikan penghasilan atau keuntungan dengan tujuan untuk menambah penghasilan keluarga. Pekerjaan rumah tangga dapat dikategorikan sebagai bekerja karena kegiatan tersebut dapat menghasilkan energi bagi pelakunya dan memberikan hasil langsung dalam bentuk curahan waktu (Sajogjo, 2003:301).

Wanita bekerja bisa disebabkan oleh beberapa hal, antara lain adanya kemauan wanita untuk bermandiri dalam bidang ekonomi yaitu berusaha membiayai kebutuhan hidupnya dan mungkin juga kebutuhan hidup dari orang-orang yang menjadi tanggungannya dengan penghasilan sendiri. Selain itu adalah adanya kebutuhan untuk menambah penghasilan keluarga. Makin meluasnya kesempatan kerja yang menyerap tenaga kerja wanita juga merupakan salah satu faktor pendorong wanita untuk bekerja.

Kedadaan seorang wanita yang berperan ganda sebagai tenaga pencari nafkah dan tetap berperan melaksanakan tugas rumah tangga memperlihatkan curahan jam kerja ganda. Sebagai tenaga pencari nafkah, mereka memberikan dukungan bagi anggota pencari nafkah untuk memanfaatkan peluang yang ada, selain itu dibidang perekonomian nampak dengan nyata peran serta wanita dapat mendatangkan hasil secara langsung. Masalah pokok yang dihadapi seorang yang berperan ganda adalah bagaimana mereka mengalokasikan waktu-waktu yang tersedia dalam berbagai macam kegiatan tersebut, baik dalam kegiatan mengelola rumah tangga maupun kegiatan mencari nafkah.

2.1.3 Produktivitas Tenaga Kerja

Pada hakekatnya produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok, harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental demikian ini, akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu didalam mengembangkan diri, dan meningkatkan kemampuan kerja, oleh karena itu didalam usaha mencapai apa yang diinginkan hendaknya terlebih dahulu harus ada upaya yang bersifat pengorbanan, sehingga didalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dikeluarkan dengan sumber-sumber dayanya yang ada pada kurun waktu tertentu (Sumarsono. Sonny, 2003:40).

Produktivitas adalah suatu konsep yang berorientasi pada manusia, dalam hal ini tenaga kerja dan inisiatif individu merupakan persyaratan utama yang tidak dapat diabaikan, produktivitas merupakan indeks terpenting dalam menentukan tingkat perbaikan produktivitas total. Karena kendati banyak faktor produksi lainnya, tenaga kerja justru memegang peranan utama dalam setiap usaha pengadaan barang dan jasa, sebab pada hakekatnya produksi dan teknologi adalah hasil kerja manusia juga. Adapun unsur-unsur dari produktivitas itu meliputi :

- a. Mesin dengan peralatannya.
- b. Tenaga kerja.
- c. Bahan mentah dan barang setengah jadi untuk berproduksi.
- d. Uang tunai sebagai modal kerja.

Berdasarkan Dinas Perburuhan Jatim (1994), ada beberapa pengertian produktivitas :

1. Menurut Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) bahwa pada dasarnya produktivitas adalah output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan.
2. Menurut International Labour Organization (I.L.O) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan

yang dihasilkannya. Elemen-elemen produksinya tersebut berupa tanah, kapital dan buruh.

3. Menurut European Productivity Agency (EPA) menyatakan produktivitas adalah tingkat efektivitas pemanfaatan setiap elemen produktivitas.
4. Menurut Vinay Goel yang termuat dalam "*Toward Higher Productivity*" menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan yang dipakai dalam waktu tertentu.
5. Menurut Paul Malii, produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan, bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan sekumpulan hasil-hasil.
6. Menurut formulasi dari National Productivity Board Singapura. Menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha untuk memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut dalam berbagai kegiatan antara lain perluasan kesempatan kerja

Dengan kata lain, produktivitas merupakan ukuran dari kemampuan baik individu atau kelompok maupun dari organisasi perusahaan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dalam kondisi atau situasi tertentu.

Pengertian secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda, peningkatan produksi menunjukkan perubahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian penambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut.

Dalam teori ekonomi mikro, produktivitas pekerja dapat diartikan secara marginal ataupun rata-rata. Rumusnya (Aris Ananta, 1986:37).

$$APP = \frac{TP}{P}$$

$$MPP = \frac{dTP}{dP}$$

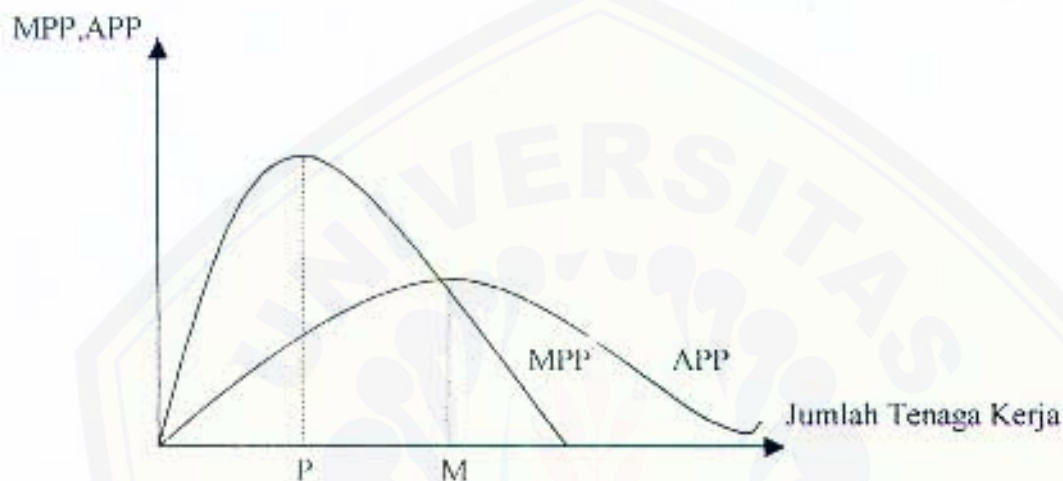
Keterangan :

APP = produksi rata-rata

MPP = produksi marjinal

TP = produksi total

P = Jumlah satuan pekerja



Gambar 2.2 : Produktivitas Rata-rata dan Produktivitas Marjinal

Sumber : Ananta. A, 1986:38

Dengan konsep APP, kenaikan jumlah satuan pekerja hingga titik P akan selalu disertai dengan kenaikan produktivitas. Setelah titik P dilampaui kenaikan jumlah pekerja disertai dengan penurunan produktivitas. Demikian pula bila menggunakan konsep MPP. Perbedaannya adalah dengan konsep MPP, titik puncak produktivitas tercapai lebih cepat yaitu di titik M bukan P.



Gambar 2.3 : Perubahan Mutu Tenaga Kerja

Sumber : Ananta, A, 1986:39

Perubahan teknologi dapat merubah kurva tersebut. Peningkatan teknologi menyebabkan kedua kurva bergeser ke atas. Pada gambar 2.3 terlihat, untuk ilustrasi dipakai konsep produktivitas rata-rata. Grafik produktivitas dengan garis patah-patah adalah grafik produktivitas setelah ada kemajuan teknologi. Tampaklah produktivitas yang lebih tinggi, untuk satuan pekerja sejumlah R, misalnya semula mempunyai tingkat produktivitas RA. Dengan adanya perubahan teknologi, produktivitas menjadi RB. Selisih antara RA dan RB disebut dengan perubahan mutu pekerja.

Dalam teori ekonomi mikro, produktivitas pekerja mengacu pada suatu kemampuan maksimal seorang pekerja untuk menghasilkan output. Dalam kenyataan, pekerja tersebut belum tentu memanfaatkan seluruh kemampuannya. Seberapa jauh dia memanfaatkan kemampuannya, diukur dalam ekonomi mikro dengan angka efisiensi (Ananta, A, 1986:37).

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

a. Kualitas dan Kemampuan

Kualitas dan kemampuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi tingkat produktivitas yang dapat dihasilkan pada bidang-bidang pekerjaan tertentu.

Latihan kerja melengkapi pekerja dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Bagi pengusaha, program dan penyediaan fasilitas latihan merupakan investasi berharga yang hasilnya diperoleh kembali dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pekerja adalah motivasi, etos kerja dan sikap mental. Pemupukan motivasi, etos dan sikap kerja yang berorientasi pada produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.

b. Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi :

- 1) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- 2) Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

Perbaikan di lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi dan meningkatkan kemampuan fisik karyawan. Adanya kepastian dan jaminan yang akan diperoleh hingga hari tua, merupakan daya pendorong yang besar untuk peningkatan produktivitas kerja.

c. Supra sarana

Segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan

digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Hubungan antara pengusaha dan pekerja juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistim kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

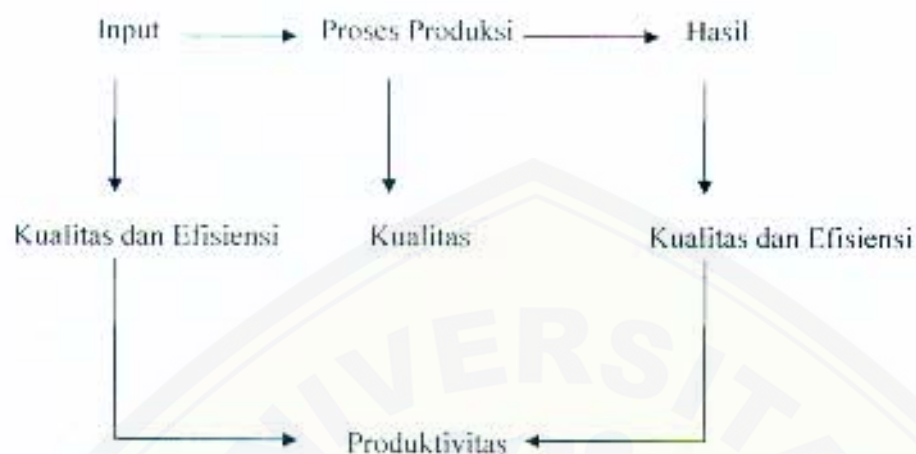
Produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mempengaruhi kepada pencapaian kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihematkan semakin rendah tingkat efisiensinya.

Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, maka terjadi peningkatan efektivitas tetapi efisiensinya belum tentu meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas, produktivitas memiliki rumus : (Husein Umar, 2000:9).

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektifitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Selanjutnya keterkaitan antara efisiensi, efektivitas, kualitas dan produktivitas dapat dirangkai dalam skema sebagai berikut : (Husein Umar, 2000:9).



2.1.4 Hubungan antara Usia dan Produktivitas

Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja yang potensial bekerja dan yang sudah bekerja, khususnya kelompok umur 15-29 tahun dan 30-44 tahun saja. Kedua kelompok umur tersebut disebut sebagai tenaga kerja muda dan menengah. Kelompok umur 15-29 tahun umumnya adalah mereka yang pertama kali memasuki pasaran kerja dan kelompok ini paling kuat menunjukkan hasil perkembangan pendidikan serta merupakan kelompok yang sangat potensial untuk menerima pendidikan dan pelatihan lebih lanjut. Kelompok umur 30-44 tahun dapat dianggap sebagai kelompok umur yang kalau sudah bekerja sudah mempunyai pengalaman kerja.

Teori Neo Klasik dasar mengenai pilihan rumah tangga dapat diperluas mencakup keputusan-keputusan mengenai waktu bekerja dan waktu terluangnya jika seseorang bekerja ia akan memperoleh penghasilan per jam, per hari atau per minggu yang dapat digunakannya untuk mendapatkan kepuasan atau kemanfaatan dari barang dan jasa yang diperlukannya. Akan tetapi sampai pada usia tertentu produktivitas akan menurun karena penambahan usia yang menyebabkan kondisi kesehatan juga menurun maka waktu terluang itu sendiri dapat merupakan suatu

barang ekonomis dalam kenyataan bahwa konsumsinya juga menghasilkan kepuasan tertentu (Todaro, Michael. P, 1995:282).

Usia seseorang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita, hal ini dapat terlihat bahwa semakin lanjut usia seseorang, maka kemampuan fisiknya semakin lama akan semakin berkurang, apalagi dengan pemberian upah yang rendah, pemberian gizi serta kesehatan yang terbatas, secara otomatis produktivitas kerja akan semakin menurun. Hal ini sangat besar kemungkinan harus dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka (Payaman Simanjuntak, 2002:39).

Tenaga kerja yang berusia lanjut merupakan faktor produksi yang khusus dan berbeda dari faktor produksi yang lain, karena kekhususan dan kemampuan fisik dan mental mereka. Pekerjaan dan curahan jam kerja yang mereka berikanpun berbeda (Tjiptoherijanto, 1996:205).

Usia mempengaruhi pencurahan jam kerja sebab pekerja yang lebih muda akan lebih produktif bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua usianya sebab di usia muda seseorang akan mempunyai kesempatan kerja lebih keras karena kondisi fisik yang lebih memungkinkan, hanya karena pengalaman kerja dan kematangan cara berfikir maka kemungkinan mereka yang lebih tua usianya akan lebih produktif bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih muda usianya.

2.1.5 Hubungan antara Masa Kerja dan Produktivitas

Dalam proses pembangunan dan industrialisasi, kemampuan teknologi yang memadai akan mampu mengejar ketinggalan. Proses industrialisasi sangat membutuhkan akumulasi sumber daya manusia yang terdiri dari kemampuan manusia seperti keahlian, pengalaman, dan pengetahuan yang ada dalam diri manusia.

Banyaknya pengalaman seseorang akan memperluas wawasannya, dengan demikian hal tersebut juga akan meningkatkan daya serapnya terhadap hal-hal yang baru. Pengalaman kerja dengan sendirinya akan dapat meningkatkan pengetahuan, kecerdasan, ketrampilan seseorang. Semakin lama seseorang tersebut bekerja maka pengalaman kerjanya akan semakin meningkat. Inilah yang

meningkatkan produktivitas seseorang dapat menghasilkan barang dan jasa yang makin lama makin banyak, beragam dan bermutu (Suroto, 1992:237).

Pertimbangan masa kerja secara teoritik menunjukkan pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas. Asumsi dasar yang digunakan adalah semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas orang tersebut, sehingga akan memperoleh hasil yang memuaskan dan dapat meningkatkan pendapatan mereka. Karena lama bekerja serta tingkat pengetahuan yang lebih banyak, memungkinkan seseorang akan lebih produktif, jika dibandingkan dengan yang relatif kurang dalam memperoleh pengalaman kerja (Wirosuhardjo, 1996:30).

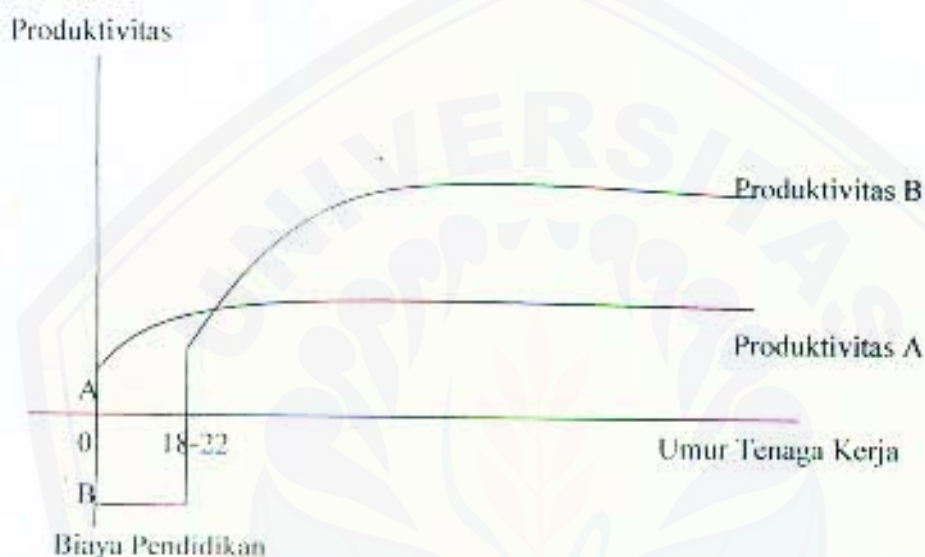
Masa kerja yang dilakukan dalam pekerjaan dimaksudkan, untuk meningkatkan ketrampilan baik secara horizontal yang berarti memperluas aspek-aspek atau jenis pekerjaan yang diketahui, maupun secara vertikal, yaitu memperdalam mengenai suatu bidang tertentu. Bila latihan seperti ini dilakukan dengan penggunaannya dalam pekerjaan sehari-hari maka dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas seseorang juga berbanding lurus dengan jumlah dan lamanya latihan yang diperoleh (Bedchi, A, 2002:17).

2.1.6 Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas

Kualitas dan kemampuan karyawan salah satunya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan latihan. Tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia dewasa ini umumnya rendah. Oleh sebab itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap pendidikan akan tetapi justru sekaligus untuk memberikan dasar-sasar pengetahuan. Menurut Noto Atmodjo (1998:28), bahwa tingkat pendidikan tidak hanya menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pendidikan juga memberikan landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Asumsi dasar teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap penambahan satu tahun sekolah berarti di satu pihak merupakan peningkatan kemampuan kerja dan lingkaran penghasilan seseorang, akan tetapi di lain pihak merupakan penundaan penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti pendidikan tersebut, atau bahkan harus mengeluarkan biaya untuk pendidikan tersebut.



Gambar 2.4 : Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Sumber : Sumarsono, S, 2003:54)

Dari gambar 2.4 dapat dilihat perbandingan yang mencolok antara produktivitas tenaga kerja A yang cenderung tetap, dengan produktivitas tenaga kerja B yang naik dengan pesat setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Kedua tenaga kerja tersebut diasumsikan memiliki capital dan umur yang sama.

Kemampuan seseorang untuk bekerja terutama sekali dipengaruhi oleh keadaan kesehatan, kecakapan ketrampilan dan keahlian yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan baik formal maupun non formal seperti latihan kerja. Latihan kerja melengkapi pekerja dengan ketrampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pada dasarnya latihan melengkapi pendidikan. Pendidikan bersifat umum, sedangkan latihan bersifat khusus.

Tidak semua pekerjaan membutuhkan pendidikan formal yang tinggi saja, tetapi juga membutuhkan ketrampilan untuk mendukung dalam penyelesaian proses kerja. Payaman Simanjuntak (1998:58) mengatakan bahwa pelatihan merupakan penunjang dari pendidikan formal dalam pengembangan sumber daya manusia, selain itu pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga menambah dan meningkatkan ketrampilan dalam bekerja. Perubahan pendidikan tenaga kerja juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pendidikan tinggi tidak hanya untuk kaum pria saja tetapi banyak wanita yang mempunyai pendidikan yang tinggi. Hal ini karena tuntutan kemajuan jaman dimana tidak hanya pria saja yang dapat memasuki pasar kerja melainkan wanita juga dituntut untuk bekerja.

Pada sektor pekerjaan yang menggunakan teknologi baru membutuhkan tenaga kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi. Semakin membaiknya mutu pendidikan tenaga kerja tersebut cenderung efisiensi semakin meningkat. Dengan meningkatnya pendidikan tenaga kerja persaingan untuk mencari pekerjaan juga semakin meningkat, sehingga terjadi pemilihan tenaga kerja yang lebih berkualitas dan terjadi pergeseran kearah penggunaan tenaga kerja dengan bekal pendidikan yang lebih baik untuk pekerjaan yang sama.

2.1.7 Pengaruh Jumlah Tanggungan Keluarga terhadap Produktivitas

Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dari tenaga kerja wanita tersebut. Baik saudara sendiri maupun anggota keluarga lainnya yang tinggal dalam satu rumah tapi belum bekerja.

Jumlah tanggungan keluarga akan berpengaruh terhadap jumlah pendapatan, karena dengan semakin besarnya jumlah tanggungan keluarga dapat meningkatkan gairah kerja, dengan maksud memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap besar kecilnya tingkat produktivitas dalam bidang pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat dipastikan apabila jumlah keluarga besar pencurahan jam kerja akan meningkat, maka produktivitas yang akan diterima pun akan meningkat. Dengan

demikian keluarga yang mempunyai jumlah tanggungan keluarga yang besar maka jumlah penghasilan yang dibutuhkan juga akan semakin tambah besar pula untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Semakin banyaknya jumlah anggota keluarga, disamping akan meningkatkan taraf hidup juga akan memaksa untuk mencari tambahan pendapatan yang nantinya berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dalam pekerjaannya (Wirosuhardjo, 1996:355).

2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan Dwi Sandy Wicaksono (2002) mengenai "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan Tembakau Di Desa Mayang Kecamatan Mayang Kabupaten Jember". Dalam penelitian tersebut terdapat hal-hal yang dapat disimpulkan, yaitu :

1. Faktor curahan jam kerja (X_1), pendapatan keluarga (X_2), tanggungan keluarga (X_3), umur (X_4), dan tingkat pendidikan (X_5) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita (Y). Demikian pula pengaruh secara parsial menunjukkan signifikan. Besarnya pengaruh faktor curahan jam kerja 88,70 %, pendapatan keluarga 22%, tanggungan keluarga 30,70%, umur 66,10% dan tingkat pendidikan 64,30%.
2. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja wanita adalah curahan jam kerja yaitu sebesar 88,70%. Kemudian diikuti umur tenaga kerja, yaitu sebesar 66,10% dan tingkat pendidikan sebesar 64,30%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ismi Rohmawati (2004) yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan Pengalengan Ikan Di Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi". Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara bersama-sama curahan jam kerja, pendapatan, tanggungan keluarga, umur, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 76,867

dengan tingkat signifikan 0,05. Koefisien determinasi (R^2) antara variabel curahan jam kerja, pendapatan, tanggungan keluarga, umur, dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita sebesar 0,887.

2. Variabel curahan jam kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita dengan koefisien sebesar 92,9%. Artinya, bahwa semakin tinggi curahan jam kerja akan menyebabkan semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja wanita. Variabel pendapatan, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita dengan koefisien sebesar 35,5%. Artinya, bahwa semakin tinggi pendapatan akan menyebabkan semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja wanita. Variabel tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita dengan koefisien sebesar 39%. Artinya, bahwa semakin banyak jumlah tanggungan keluarga akan menyebabkan semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja wanita. Variabel umur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita dengan koefisien sebesar -47,3%. Artinya, bahwa semakin tua umur seseorang maka akan menurunkan tingkat produktivitas tenaga kerja wanita. Variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita dengan koefisien sebesar 11,3%. Artinya, bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan menyebabkan semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja wanita.

Penelitian ini mengacu pada kedua penelitian diatas. Perbedaan penelitian ini hanya terletak pada lokasi penelitian yaitu pada perusahaan pengolahan udang di Kabupaten Banyuwangi dan pada jumlah variabel bebas yaitu, usia, masa kerja, pendidikan dan beban jumlah tanggungan keluarga.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan telaah landasan teori dan penelitian sebelumnya yang dikemukakan diatas maka terdapat hipotesa yang diajukan penelitian ini, yaitu :

1. Diduga bahwa usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang bagian potong kepala di Kabupaten Banyuwangi secara bersama-sama
2. Diduga bahwa usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang bagian potong kepala di Kabupaten Banyuwangi secara parsial.
3. Diduga usia, berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang bagian potong kepala di Kabupaten Banyuwangi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif eksplanarif, yaitu sejenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua peubah atau lebih. Tujuan penelitian ini adalah membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Natsir, 1998:69).

Dalam penelitian ini untuk menentukan daerah penelitian digunakan metode purposive, yaitu menentukan daerah penelitian pada suatu tempat tertentu dengan maksud mencari lokasi yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian.

3.1.2 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita yang mewakili industri pengolahan udang yang ada di Kabupaten Banyuwangi, yang terdiri dari dua perusahaan yaitu PT Windu Blambangan Sejati dan PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi. Kabupaten Banyuwangi terdapat lima perusahaan pengolahan udang yang bergerak di bidang pembekuan udang (*cold storage*), adapun pemilihan dua perusahaan dalam penelitian ini karena memenuhi beberapa kriteria :

1. Kedua perusahaan tersebut memiliki perkembangan usaha yang stabil, bertahan di tengah persaingan yang ada dan mempunyai kualitas internasional.
2. Kedua perusahaan tersebut masih memenuhi aturan-aturan buruh.
3. Kedua perusahaan tersebut terletak pada lokasi yang strategis, baik transportasi yang memudahkan pengambilan bahan baku maupun letak perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal penduduk, sehingga cukup banyak menyerap tenaga kerja.

Pada perusahaan pengolahan udang tersebut, terdiri 8 bagian :

1. Potong Kepala
2. Sizing



3. Kupas
4. Pisah Warna
5. Penimbangan
6. Susun
7. Packing
8. Pembekuan

Dari kedelapan bagian tersebut, sampel yang diambil adalah bagian Potong Kepala karena mempunyai perlakuan yang sama, yang berjumlah 310 tenaga kerja wanita

3.1.3 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang yang diambil dua perusahaan dari lima perusahaan pengolahan udang yang terdapat di Kabupaten Banyuwangi, yaitu PT. Windu Blambangan Sejati dan PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi

3.1.4 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified proportional random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel di masing-masing strata tersebut didasarkan atas perbandingan banyaknya anggota populasi di setiap strata (Wirawan, N, 2002:114). Populasi tenaga kerja wanita pada industri pengolahan udang di Kabupaten Banyuwangi sebanyak 310 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 50 orang. Ukuran sampel sebanyak 50 orang dengan pertimbangan :

1. Menurut Arikunto (1998:116), sampel yang digunakan setiap wilayah sebesar 20%-25% yang dianggap cukup mewakili populasi yang ada.
2. Berdasarkan metode klasik, ukuran sampel merupakan perkalian antara angka 10 dengan banyaknya variabel. Banyak variabel dalam penelitian ini sebanyak 5 variabel, maka ukuran sampel = 50 orang

Berdasarkan pada jumlah populasi yang mewakili industri pengolahan udang yang ada di Kabupaten Banyuwangi, yang terdiri dari dua perusahaan yaitu PT. Windu Blambangan Sejati dan PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi, diambil sampel secara random sebanyak 170 orang pada PT. Windu Blambangan Sejati dan 140 orang pada PT. Satu Tiga Enam Delapan.

Alokasi sampel masing-masing strata digunakan rumus sebagai berikut :
(Natsir, 1998:355)

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana : n_i = jumlah sampel pada strata ke-i

N_i = jumlah populasi pada strata ke-i

N = jumlah seluruh populasi yang diteliti

n = jumlah sampel yang dipilih

Adapun jumlah pembagian dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 3.1 : Jumlah Tenaga Kerja Wanita bagian potong kepala beserta sampel yang diambil berdasarkan jumlah populasi.

| No | Perusahaan | Populasi | Sampel | Keterangan |
|----|--|----------|--------|----------------------------------|
| 1. | PT. Windu Blambangan Sejati Banyuwangi | 170 | 27 | $\frac{170}{310} \times 50 = 27$ |
| 2. | PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi | 140 | 23 | $\frac{140}{310} \times 50 = 23$ |
| | | 310 | 50 | 50 |

Sumber : Data Primer, 2006

3.2 Jenis Data yang Digunakan

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer : Data yang diperoleh langsung dari responden.
- b. Data Sekunder : Data yang diperoleh dari laporan pembukuan perusahaan, BPS Kabupaten Banyuwangi, Dinas Perindustrian Kabupaten Banyuwangi.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

- a) Observasi : Dengan pengamatan langsung terhadap produktivitas tenaga kerja berdasarkan sampel yang diambil
- b) Wawancara : Dengan tanya jawab langsung pada tenaga kerja wanita perusahaan pengolahan udang yang menjadi sampel dalam penelitian, berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mencari persamaan garis regresi untuk menggambarkan pengaruh usia, masa kerja, pendidikan, dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada perusahaan pengolahan udang di Kabupaten Banyuwangi yaitu berupa garis lurus atau linier yang disebut regresi.

Model regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Gujarati, 1997:130):

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana

Y = Produktivitas tenaga kerja wanita pada perusahaan pengolahan udang

b_0 = Besarnya produktivitas pada saat usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga konstan

b_1 = Besarnya pengaruh usia terhadap produktivitas

b_2 = Besarnya pengaruh masa kerja terhadap produktivitas

b_3 = Besarnya pengaruh pendidikan terhadap produktivitas

b_4 = Besarnya pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas

X_1 = Usia (tahun)

X_2 = Masa kerja (tahun)

X_3 = Pendidikan (tahun sukses)

X_1 = Jumlah tanggungan keluarga (orang)

e = Variabel pengganggu

3.4.2 Uji F (Pengujian Serentak)

Untuk menguji secara simultan (bersama-sama) koefisien regresi variabel usia, masa kerja, pendidikan, dan jumlah tanggungan keluarga yang digunakan mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap produktivitas tenaga kerja wanita pada perusahaan pengolahan udang Kabupaten Banyuwangi.

Menurut Gujarati (1997:120) formula uji F sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel bebas

N = banyaknya sampel

Perumusan hipotesis :

- $H_0 : b_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$ secara bersama-sama variabel bebas yaitu usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas tenaga kerja wanita.
- $H_1 : b_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ secara bersama-sama variabel bebas yaitu usia, masa kerja, pendidikan, dan jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja wanita.

Kriteria pengujian :

- Jika probabilitas $F_{hitung} \leq$ level signifikan ($\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel bebas usai, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja wanita.
- Jika probabilitas $F_{hitung} >$ level signifikan ($\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga variabel bebas usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah

tanggungannya keluarga secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja wanita.

3.4.3 Uji t (Pengujian Parsial)

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji t (t-test) sebagai berikut :

(Gujarati, 1997:120)

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = standart error deviasi

Perumusan hipotesis :

- 1) $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang nyata (non-signifikan) antara masing-masing variabel bebas yaitu usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga dengan variabel terikat produktivitas tenaga kerja wanita.
- 2) $H_1 : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara masing-masing variabel bebas usia, masa kerja, pendidikan, dan jumlah tanggungan keluarga dengan variabel terikat produktivitas tenaga kerja wanita.

Kriteria Pengujian :

- 1) Jika probabilitas $t_{hitung} \leq$ level signifikan ($\alpha = 5\%$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh nyata (signifikan) antara variabel bebas usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga dengan variabel terikat produktivitas tenaga kerja wanita.
- 2) Jika probabilitas $t_{hitung} >$ level signifikan ($\alpha = 5\%$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh nyata (non signifikan) antara variabel bebas usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga dengan variabel terikat produktivitas tenaga kerja wanita.

3.4.4 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y dalam persamaan regresi digunakan analisis koefisien determinasi berganda. Menurut Gujarati (1997:139) koefisien determinasi berganda digunakan rumus :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y_1 + b_2 \sum x_2 y_2 + b_3 \sum x_3 y_3 + b_4 \sum x_4 y_4}{\sum y^2}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

ESS = jumlah kuadrat yang dijelaskan

RSS = jumlah kuadrat yang residual

TSS = ESS + RSS

3.4.5 Pengujian menggunakan R Parsial

Keuntungan menggunakan model *standardized regression* adalah untuk melihat pengaruh nyata jika terdapat lebih dari satu hubungan regresi. Dengan menstandarisasikan semua regresi dan meletakkan pada dasar yang sama maka kita dapat membandingkannya secara langsung.

Kita dapat menggunakan *beta coefficients* sebagai ukuran relatif yang kuat dan berbagai macam regresi. Adapun caranya, yaitu dengan melihat kedalam model, jika koefisien *standardized regresi* lebih besar daripada *standardized regresi* variabel bebas lainnya dan memberikan penjelasan secara relatif mengenai regresi maka variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat. Dirumuskan sebagai berikut (Gujarati, 2003:174) :

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_i + \mu_i$$

Variabel yang distandarisasi dirumuskan kembali sebagai berikut :

$$Y_i^* = \beta_1^* + \beta_2^* X_i^* + \mu_i^* \\ = \beta_2^* X_i^* + \mu_i^*$$

Suatu variabel disebut distandarisasi jika kita mengurangi rata-rata nilai suatu variabel dari nilai-nilai individunya dan membagi perbedaan berdasarkan standar deviasi dari variabel. Jika dirumuskan sebagai berikut (Gujarati, 2003:173):

$$Y_i^* = \frac{Y_i - \bar{Y}}{S_Y}$$

$$X_i^* = \frac{X_i - \bar{X}}{S_X}$$

Dimana : \bar{Y} = sampel rata-rata Y

S_Y = standar deviasi Y

\bar{X} = sampel rata-rata X

S_X = standar deviasi X

Y_i^* dan X_i^* = standardized variabel

3.4.6 Uji Ekonometrika

1. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana satu/lebih variabel bebas dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel bebas lainnya sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara terikat. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari R^2 , F_{hitung} serta t_{hitung} . Kemungkinan adanya multikolinieritas jika R^2 dan F_{hitung} tinggi sedangkan t_{hitung} banyak yang signifikan. Selain itu dapat menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dikombinasikan dengan ukuran TOL (*tolerance*). Untuk melihat bagaimana varian dari suatu penaksir (estimator) meningkat seandainya ada multikolinieritas dalam suatu model empiris, VIF dirumuskan sebagai berikut (Aliman, 2000:27)

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

sebagai ukuran dari VIF, jika VIF suatu variabel melebihi 5, dimana hal ini terjadi ketika nilai R^2 melebihi 0,90 maka suatu variabel dikatakan berkolerasi tinggi.

Sedangkan rumus dari TOL adalah (Aliman, 2000:27) :

$$TOL = \frac{1}{VII}$$

Sebagai ukuran dari Tol adalah :

1. Jika $TOL = 1$, maka tidak ada kolinieritas antar variabel bebas
2. Jika $TOL = 0$, maka ada kolinieritas sempurna antar variabel bebas.

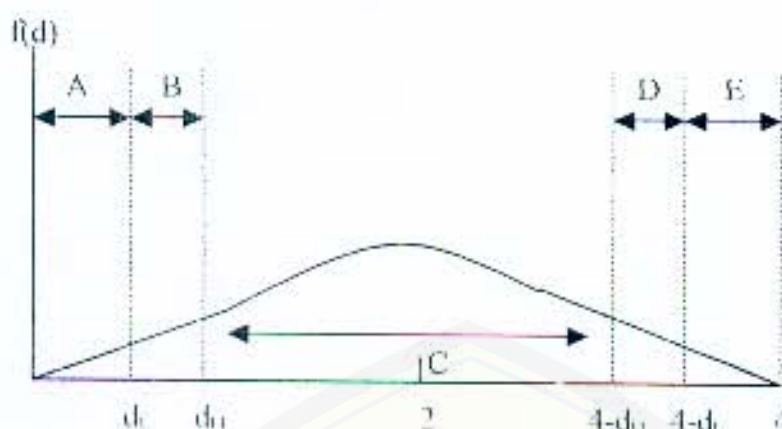
2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah gangguan pada suatu fungsi regresi yang erat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam model. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mendeteksi adanya Autokorelasi digunakan Durbin-Watson dengan Autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*).

Keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan derajat kepercayaan sebesar 5% :

- a. Bila nilai DW lebih besar daripada batas atas (*upper bound, U*), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi positif.
- b. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah (*lower bound, L*), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- c. Bila nilai DW terletak diantara batas atas dan batas bawah, maka tidak dapat disimpulkan.

Menurut J. Supranto (1998:112), cara praktis mengetahui ada tidaknya autokorelasi berdasarkan statistic d Durbin-Watson adalah dengan memasukkan nilai DW yang diketahui ke dalam gambar 3.1 dibawah ini :



Gambar 3.1 : Uji Autokorelasi

Dimana :

d = nilai durbin watson

d_L = nilai durbin watson tabel (batas bawah)

d_U = nilai durbin watson tabel (batas atas)

A = Ada autokorelasi positif ($d < d_L$ dan $d < d_U$)

B = Daerah tanpa keputusan ($d_L \leq d \leq d_U$)

C = Tidak ada autokorelasi positif maupun negatif ($d_U < d < 4-d_U$)

D = Daerah tanpa keputusan ($4-d_U \leq d \leq 4-d_L$)

E = Ada autokorelasi negatif ($d < 4-d_L$ dan $d_L < 4-d_U$)

3. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji Gletjer dengan langkah-langkah sebagai berikut (Gujarati, 1997:438)

- Melakukan regresi terikat Y terhadap semua variabel penjelas X_1 dan memperoleh nilai residual ($|e|$)
- Melakukan regresi dari nilai absolute residual ($|e|$) terhadap X_1 yang mempunyai hubungan erat dengan $\delta^2 \mu$ menggunakan bentuk regresi sebagai berikut

$$|e| = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + u_1$$

- c. Menentukan ada tidaknya heterokedastisitas dalam uji statistik untuk menguji hipotesis :

$$H_0 : \sigma_1 = 0 \text{ dan } H_1 : \sigma_1 \neq 0$$

Kriteria pengujian :

- 2) Jika probabilitas- $t > \alpha$ maka dalam model tidak terjadi heterokedastisitas
- 3) Jika probabilitas- $t < \alpha$ maka dalam model terjadi heterokedastisitas

3.5 Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya

Menghindari terjadinya salah pengertian dalam tulisan ini serta mencegah meluasnya permasalahan, perlu adanya batasan-batasan mengenai variable yang digunakan :

1. Produktivitas tenaga kerja wanita merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja wanita dalam menghasilkan suatu produk dalam 1 bulan dinyatakan dalam satuan kg / bulan
2. Usia adalah lama hidup responden saat diadakan penelitian dan dinyatakan dalam tahun
3. Masa Kerja adalah lamanya kerja para tenaga kerja wanita pada perusahaan pengolahan udang, ukurannya adalah tahun.
4. Pendidikan yaitu pendidikan formal yang pernah diperoleh tenaga kerja wanita dan diukur dari pendidikan yang diselesaikan pada tingkat akhir dan dinyatakan dengan tahun sukses.
5. Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dari tenaga kerja wanita tersebut, baik saudara sendiri maupun anggota keluarga lainnya yang tinggal dalam satu rumah tapi belum bekerja dan dinyatakan dalam orang.



V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala pada Industri Pengolahan Udang Di Kabupaten Banyuwangi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara bersama-sama usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala. Hal ini menunjukkan bahwa usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga merupakan faktor yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian peningkatan produktivitas kerja para tenaga kerja wanita bagian potong kepala pada PT. Windu Blambangan Sejati dan PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi.
2. Secara parsial usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga masing-masing mempunyai pengaruh sebagai berikut
 - a. Usia berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses kerja bagian potong kepala dibutuhkan perpaduan antara ketelitian dan kecepatan, bagi tenaga kerja yang sudah berusia lanjut tentu saja hal ini akan mengurangi produktivitas kerjanya dibanding tenaga kerja wanita yang masih berusia muda atau produktif.
 - b. Masa kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja tenaga kerja wanita bagian potong kepala menyebabkan semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja wanita tersebut. Para tenaga kerja wanita yang sudah berpengalaman akan mempermudah ia menghasilkan dalam jumlah yang besar karena dalam pekerjaan ini, dibutuhkan latihan setiap harinya agar tenaga kerja dapat terlatih dan terbiasa.
 - c. Pendidikan berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala. Dalam pekerjaan bagian potong kepala udang ini pendidikan formal yang tinggi tidak begitu diperhatikan tetapi

ketrampilan dan keahlian. Selain adanya kemauan yang keras untuk belajar dengan diberikannya pelatihan-pelatihan yang dilakukan tiap hari akan mendukung adanya penyelesaian proses kerja yang baik dan maksimal.

d. Jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tanggungan keluarga kurang mempunyai pengaruh yang nyata. Para tenaga kerja wanita bagian potong kepala pada umumnya bekerja hanya ingin mencari pengalaman meskipun tidak sedikit juga yang bekerja karena alasan ekonomi, hal ini disebabkan karena tanggungan keluarga sudah tercukupi oleh penghasilan suami

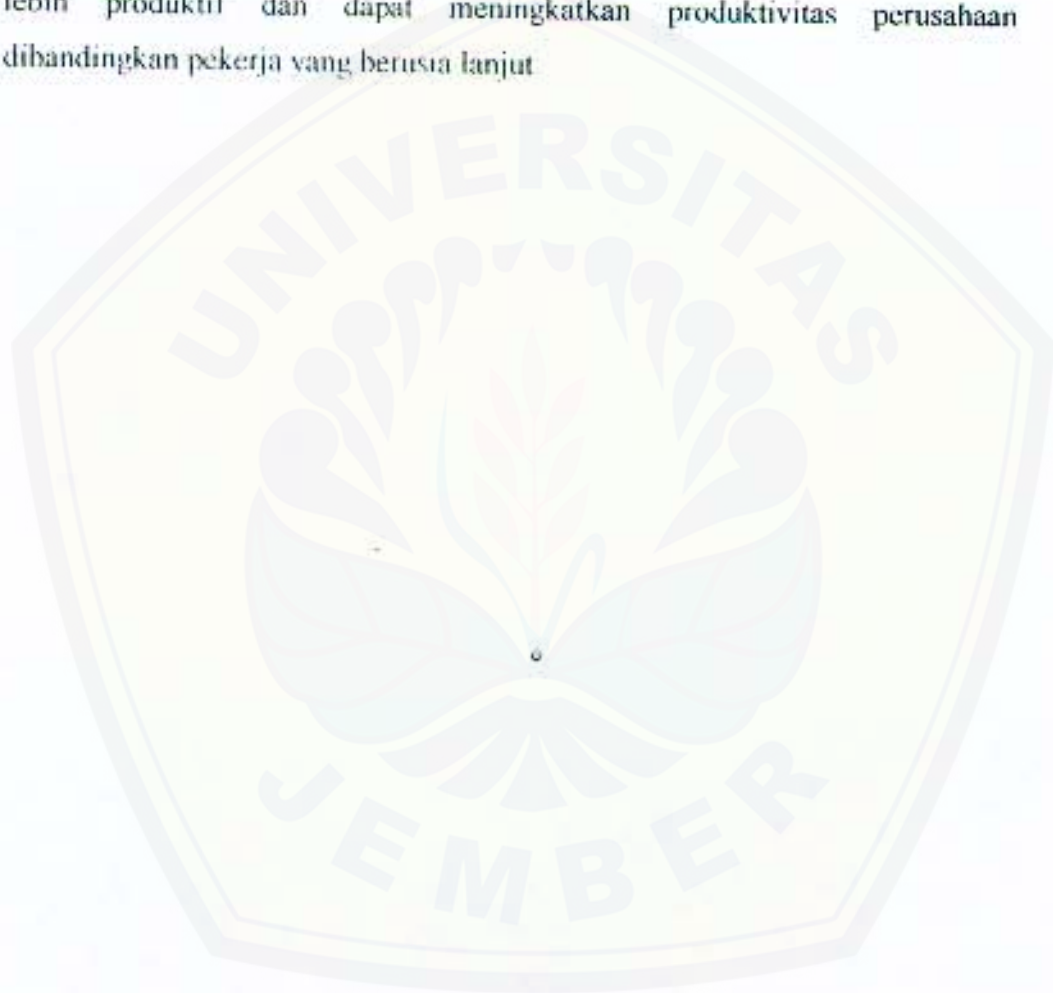
3. Faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala adalah usia. Keadaan ini menunjukkan bahwa usia pekerja wanita mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada bagian potong kepala, karena pekerjaan ini merupakan perpaduan antara kecepatan dan ketelitian sehingga usia produktif atau usia muda akan lebih dapat meningkatkan produktivitas dibanding dengan pekerja yang berusia lanjut.

5.2 Saran

Diadakannya penelitian mengenai pengaruh usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala pada PT. Windu Blambangan Sejati dan PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Usia, masa kerja, pendidikan dan jumlah tanggungan keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian potong kepala pada PT. Windu Blambangan Sejati dan PT. Satu Tiga Enam Delapan Banyuwangi. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan pemberian upah insentif sebagai suatu penghargaan pada para pekerja sesuai dengan peningkatan produktivitas yang telah diraihinya dalam kurun waktu tertentu.

2. Diadakan pelatihan kerja secara terus menerus sehingga diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan para tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Usia merupakan faktor yang paling berpengaruh dominan, hal ini hendaknya diperhatikan agar proses penerimaan tenaga kerja hendaknya lebih mempertimbangkan usia dari tenaga kerja wanita. Karena usia muda akan lebih produktif dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dibandingkan pekerja yang berusia lanjut.



DAFTAR PUSTAKA

- Aliman. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Rienika Cipta.
- Ananta, Aris. 1990. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia : Jakarta.
- Anwar. 1991. *Prospek Ekonomi Indonesia 1995-1996 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : UI-Press.
- Ass'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberti.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Rienika Cipta.
- Badan Pusat Statistik. 2004. *Banyuwangi Dalam Angka Tahun 2004*. Banyuwangi : BPS Kabupaten Banyuwangi.
- Bedchi, A. 2002. *Pengaruh Modal dan Lama Kerja terhadap Pedagang Buku Loakan di Kota Malang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Jember : FE-UNEJ.
- Dinas Perburuhan Jatim. 1994. *Perkembangan Industri*. Surabaya.
- Dinas Perindustrian Kabupaten Banyuwangi. 2005. *Sektor Industri Kabupaten Banyuwangi*. Jawa Timur.
- Dwi Sandy Wicaksono. 2002. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan Tembakau Di Desa Mayang Kecamatan Mayang Kabupaten Jember*. Jember : FE-UNEJ.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Hendytio. 1998. *Produktivitas Tenaga Kerja Wanita*. Yogyakarta : P3PK-UGM.
- Irawan dan Suparmoko. 1992. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta : FE-UGM.
- Ismi Rohmawati. 2004. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan Pengalengan Ikan Di Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi*. Jember : FE-UNEJ.
- Muhyarto. 1995. *Peluang Kerja dan Berusaha di Pedesaan*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Natsir, M. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Nicholson, Walter. 1995. *Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Noto, Atmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sajogo. 1993. *Teknologi Pertanian Dalam Peluang Kerja di Pedesaan*. Yogyakarta : P3PK-UGM.
- Simanjuntak, Payaman. 1995. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun, M. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Soekartawi. 1990. *Teori Ekonomi Produksi*. Jakarta : Rajawali Press.
- Soekemi, S dkk. 1988. *Hubungan Ketenagakerjaan*. Jakarta : Karunia Jakarta UT.
- Sukirno, S. 1991. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta : LPFE-UI.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumitro. 1994. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta : LPFE-UI.
- Supranto, J. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Erlangga.
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Susanto. 1990. *Gambaran Tentang Masalah Pencurahan Tenaga Kerja dan Pengembangan Ekonomi*. Jakarta : LPFE-UI.
- Swasono, Y dan Sulistyanyingsih, E. 1988. *Metode Perencanaan Tenaga Kerja*. Yogyakarta : BPPI.
- Tjiptpherijanto, Priyono. 1998. *Sumber Daya Manusia dan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Ekonomi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Todaro, Michael, P. 1995. *Ekonomi Untuk Negara Berkembang*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, H. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wahyu. 1998. *Gender dan Pembangunan*. Jakarta : Pustaka Pelajar.

Winardi. 1994. *Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jakarta : LP3ES.

Wirasutardjo. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Wirawan, N. 2002. *Statistik 2*. Denpasar : Keraras Emas.



Lampiran I :

DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS JEMBER :
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita
Pada Perusahaan Pengolahan Udang Bagian Potong Kepala
Di Kabupaten Banyuwangi

Petunjuk Pengisian :

- A. Memberi tanda silang (x) pada jawaban yang menurut saudara paling sesuai
- B. Mengisi jawaban pada tempat yang telah disediakan

I. DATA IDENTITAS

- 1. Nama :
- 2. Umur : tahun
- 3. Alamat :
- 4. Status perkawinan saudara
 - a. Sudah kawin
 - b. Belum kawin
 - c. Janda
- 5. Jika saudara kawin, apakah suami anda bekerja ?
 - a. Bekerja
 - b. Tidak bekerja
 - c. Kerja musiman

II. DATA POKOK

- 1. Alasan utama yang mendorong saudara untuk bekerja pada perusahaan ini adalah :
 - a. Karena alasan ekonomi
 - b. Karena menyalurkan keahlian
 - c. Ingin mencari pengalaman kerja

2. Sudah berapa lamakah saudara bekerja pada perusahaan ini ?

Jawab : tahun

3. Sebelum bekerja pada perusahaan ini, apakah saudara pernah bekerja sebelumnya ?

a. Pernah b. Tidak Pernah

4. Apakah saudara pernah bersekolah ?

Jawab : a. Pernah b. Tidak Pernah

5. Jika pernah, apa pendidikan terakhir saudara ?

a. Tidak Pernah Sekolah

b. Tidak Tamat Sekolah Dasar (SD), sampai dengan kelas ...

c. Tamat Sekolah Dasar (SD)

d. Tidak Tamat SLTP, sampai dengan kelas...

e. Tamat SLTP

f. Tidak Tamat SLTA, sampai dengan kelas...

g. Tamat SLTA

6. Berapa orang yang ada dalam keluarga saudara ?

a. Suami (Belum) = orang

b. Anak = orang

c. Anggota keluarga lainnya = orang

Jumlah Seluruhnya = orang

7. Berapa orangkah yang menjadi tanggungan keluarga saudara ?

(Yang belum/ Tidak bekerja)

Jawab : orang

8. Berapa udang yang mampu saudara hasilkan dalam satu hari kerja ? ...

Jawab : kg

9. Berapa hari dalam satu minggu saudara bekerja ?

Jawab : hari

10. Berapa upah perminggu yang saudara terima dari perusahaan ini ?

Jawab : Rp.

11. Berapa upah perbulan yang saudara terima dari perusahaan ini ?

Jawab : Rp.

III. DATA PELENGKAP

1. Apakah dalam melakukan pekerjaan ini dibutuhkan pelatihan bagi tenaga kerja wanita ?
Jawab : a. Ya b. Tidak
2. Bagaimana menurut saudara pelayanan dan fasilitas training dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak baik
 - d. Sangat tidak baik
3. Apakah kebijakan pemerintah mengenai upah minimum regional sudah berlaku pada perusahaan ini ? (Ditanyakan pada pihak perusahaan)
Jawab : a. Sudah b. Belum
4. Apakah kebijakan pemerintah mengenai undang-undang perburuhan sudah berlaku pada perusahaan ini ? (Ditanyakan pada pihak perusahaan)
Jawab : a. Sudah b. Belum
5. Apakah dengan adanya perubahan teknologi, semakin menambah tenaga kerja? (Ditanyakan pada pihak perusahaan)
Jawab : a. Ya b. Tidak
Alasan :

Catatan : informasi akan dirahasiakan

Penyusun,

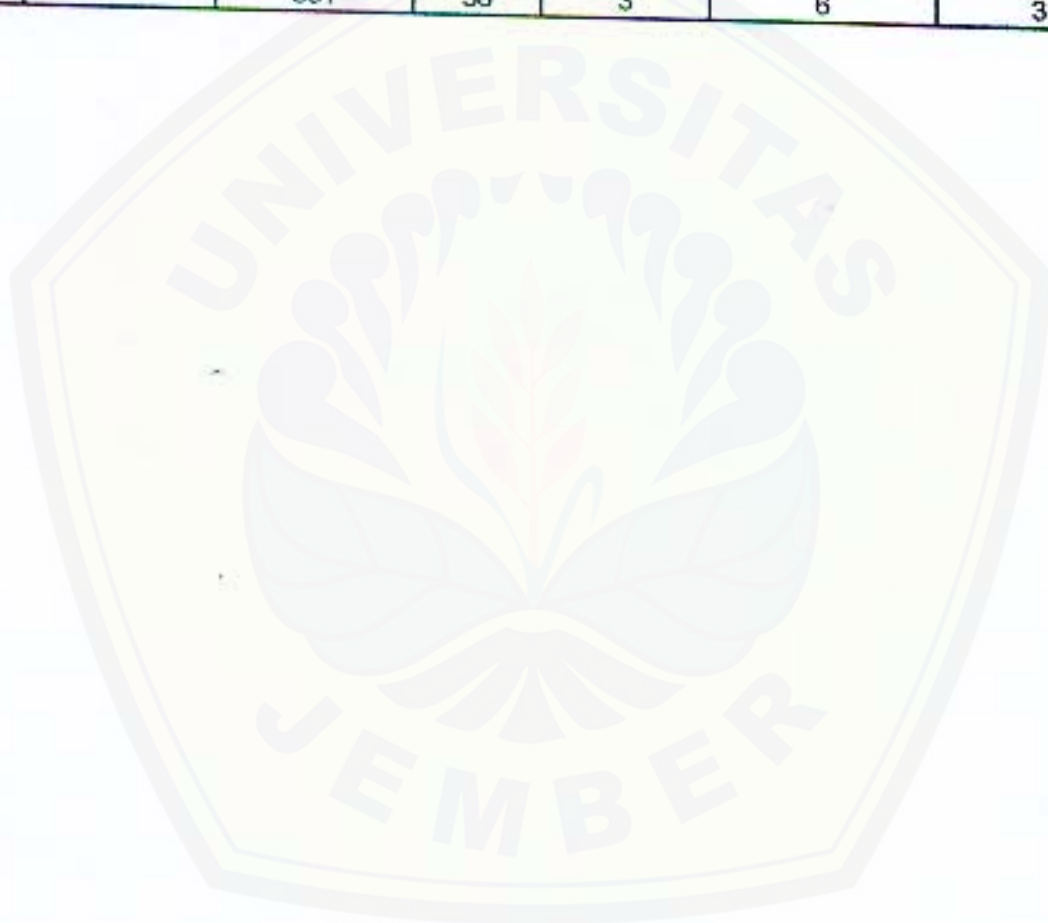
(Dyah Ayu Puspitosari)

Lampiran 2 :

Data Tenaga Kerja Wanita Bagian Potong Kepala Pada Perusahaan
Pengolahan Udang Di Kabupaten Banyuwangi

| No | Nama | Produktivitas (Kg / bulan) | Usia (Tahun) | Masa Kerja (Tahun) | Pendidikan (Tahun Sukses) | Tanggung Keluarga (Orang) |
|----|--------------|-------------------------------|-----------------|--------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Misnati | 415 | 39 | 6 | 0 | 4 |
| 2 | Nur Ismawati | 443 | 27 | 5 | 9 | 2 |
| 3 | Tika | 578 | 33 | 13 | 5 | 1 |
| 4 | Titin | 443 | 37 | 10 | 8 | 3 |
| 5 | Nurul | 493 | 30 | 6 | 9 | 3 |
| 6 | Kesi | 495 | 32 | 9 | 9 | 4 |
| 7 | Ulfianti | 586 | 32 | 10 | 5 | 4 |
| 8 | Nini | 553 | 28 | 7 | 6 | 3 |
| 9 | Sulastrik | 585 | 35 | 6 | 6 | 5 |
| 10 | Ambani | 381 | 41 | 4 | 6 | 4 |
| 11 | Sundaria | 577 | 25 | 6 | 6 | 2 |
| 12 | Sahriya | 528 | 34 | 8 | 0 | 3 |
| 13 | Usniya | 383 | 40 | 4 | 4 | 3 |
| 14 | Juriah | 369 | 45 | 3 | 2 | 3 |
| 15 | Jatima | 318 | 50 | 13 | 3 | 3 |
| 16 | Sudami | 381 | 49 | 10 | 3 | 4 |
| 17 | Mahmudah | 415 | 39 | 5 | 6 | 3 |
| 18 | Rubaiyah | 443 | 35 | 6 | 6 | 3 |
| 19 | Tatik | 438 | 37 | 7 | 6 | 3 |
| 20 | Sumiati | 371 | 31 | 3 | 6 | 3 |
| 21 | Puah | 438 | 28 | 7 | 6 | 4 |
| 22 | Hadiatik | 350 | 42 | 6 | 12 | 5 |
| 23 | Istianah | 369 | 43 | 6 | 6 | 4 |
| 24 | Pujar | 415 | 35 | 6 | 6 | 3 |
| 25 | Yunah | 411 | 43 | 10 | 6 | 4 |
| 26 | Triana | 495 | 29 | 7 | 12 | 3 |
| 27 | Maryati | 438 | 29 | 6 | 6 | 2 |
| 28 | Ika | 512 | 36 | 8 | 4 | 3 |
| 29 | Lia | 553 | 32 | 7 | 5 | 3 |
| 30 | Mujian | 415 | 40 | 13 | 12 | 4 |
| 31 | Partik | 443 | 35 | 8 | 12 | 4 |
| 32 | Endang | 553 | 25 | 5 | 9 | 3 |
| 33 | Farida | 512 | 29 | 6 | 9 | 4 |
| 34 | Nur Hasanah | 493 | 39 | 9 | 5 | 6 |
| 35 | Saonah | 381 | 35 | 7 | 9 | 4 |
| 36 | Titis | 514 | 27 | 5 | 4 | 3 |
| 37 | Risa | 512 | 34 | 7 | 9 | 2 |
| 38 | Wiwik | 493 | 32 | 6 | 6 | 4 |

| | | | | | | |
|----|-----------|-----|----|----|---|---|
| 39 | Junaiyah | 553 | 35 | 10 | 9 | 5 |
| 40 | Sinta | 381 | 33 | 6 | 9 | 3 |
| 41 | Yuli | 393 | 34 | 3 | 6 | 5 |
| 42 | Narya | 585 | 29 | 9 | 4 | 4 |
| 43 | Kusrini | 553 | 30 | 7 | 6 | 4 |
| 44 | Kiswah | 393 | 31 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | Siti | 411 | 35 | 5 | 9 | 6 |
| 46 | Atun | 493 | 28 | 6 | 9 | 4 |
| 47 | Haliliyah | 415 | 35 | 9 | 5 | 3 |
| 48 | Diana | 448 | 36 | 10 | 6 | 3 |
| 49 | Ninuk | 420 | 29 | 5 | 9 | 3 |
| 50 | Sutarni | 381 | 38 | 3 | 6 | 3 |



Lampiran 3 :

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|--------|----------------|----|
| Y | 458,38 | 73,185 | 50 |
| X1 | 34,50 | 5,754 | 50 |
| X2 | 6,92 | 2,538 | 50 |
| X3 | 6,48 | 2,787 | 50 |
| X4 | 3,48 | ,974 | 50 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1 | X4, X2, X3, X1 | . | Enter |

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 738,280 | 49,392 | | 14,947 | ,000 |
| | Usia (X1) | -10,896 | 1,319 | -.857 | -8,259 | ,000 |
| | Masa Kerja (x2) | 13,920 | 2,748 | .483 | 5,065 | ,000 |
| | Pendidikan (x3) | -7,063 | 2,567 | -.269 | -2,751 | ,009 |
| | Tanggung Jawab Keluarga(x4) | 13,056 | 7,299 | ,174 | 1,789 | ,080 |

- a. Dependent Variable: produktifitas (y)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 165156,6 | 4 | 41289,159 | 19,098 | ,000 ^a |
| | Residual | 97288,885 | 45 | 2161,975 | | |
| | Total | 262445,5 | 49 | | | |

a. Predictors: (Constant), Tanggungan Keluarga(x4), Masa Kerja (x2), Pendidikan (x3), Usia (X1)

b. Dependent Variable: produktifitas (y)



Lampiran 4 :

Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-----------|-------------------------|--|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | Sig. | Tolerance | VIF | |
| 1 | | | | | | | |
| (Constant) | 738,280 | 49,392 | | ,4947 | | | |
| Usia (X1) | -10,896 | 1,319 | -,857 | ,8259 | ,766 | 1,306 | |
| Masa Kerja (x2) | 13,920 | 2,748 | ,483 | 5,065 | ,907 | 1,103 | |
| Pendidikan (x3) | -7,063 | 2,567 | -,269 | 2,751 | ,862 | 1,160 | |
| Tanggungan Keluarga(x4) | 13,056 | 7,299 | ,174 | 1,789 | ,873 | 1,145 | |

a. Dependent Variable: produktifitas (y)

Lampiran 5 :

Uji Heterokedastisitas

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Tanggungan Keluarga(x4), Masa Kerja (x2), Pendidikan (x3), Usia (X1) | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RESIDU

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | 1186,578 | 4 | 296,644 | ,397 | ,810 ^a |
| | Residual | 33639,429 | 45 | 747,543 | | |
| | Total | 34826,006 | 49 | | | |

a. Predictors: (Constant), Tanggungan Keluarga(x4), Masa Kerja (x2), Pendidikan (x3), Usia (X1)

b. Dependent Variable: RESIDU

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 70,142 | 29,044 | | 2,415 | ,020 |
| | Usia (X1) | -,637 | ,776 | -,137 | -,821 | ,416 |
| | Masa Kerja (x2) | 4,681E-02 | 1,616 | ,004 | ,029 | ,977 |
| | Pendidikan (x3) | -1,035 | 1,510 | -,108 | -,686 | ,496 |
| | Tanggungan Keluarga(x4) | -1,853 | 4,792 | -,068 | -,432 | ,668 |

a. Dependent Variable: RESIDU

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .185 ^a | .034 | -.052 | 27,34123 | .034 | .397 | 4 | 45 | .810 |

a. Predictors: (Constant), Tanggungan Keluarga(x4), Masa Kerja (x2), Pendidikan (x3), Usia (X1)

Lampiran 6 :

Uji Autokorelasi

Model Summary(b)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .793(a) | .629 | .595 | 46,497 | .629 | 19,098 | 4 | 45 | .000 | 1.753 |

a. Predictors: (Constant), langgungan keluarga (x4), masa kerja (x2), pendidikan (x3), usia (x1)

b. Dependent Variable: produktivitas (y)

Statistik d dari Durbin-Watson : Titik penting dari d_L dan d_U pada tingkat penting 0,05

| n | k' = 1 | | k' = 2 | | k' = 3 | | k' = 4 | | k' = 5 | |
|-----|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | d_L | d_U | d_L | d_U | d_L | d_U | d_L | d_U | d_L | d_U |
| 15 | 1.08 | 1.36 | 0.95 | 1.54 | 0.82 | 1.75 | 0.69 | 1.97 | 0.56 | 2.21 |
| 16 | 1.10 | 1.37 | 0.98 | 1.54 | 0.86 | 1.73 | 0.74 | 1.93 | 0.62 | 2.15 |
| 17 | 1.13 | 1.38 | 1.02 | 1.54 | 0.90 | 1.71 | 0.78 | 1.90 | 0.67 | 2.10 |
| 18 | 1.16 | 1.39 | 1.05 | 1.53 | 0.93 | 1.69 | 0.82 | 1.87 | 0.71 | 2.06 |
| 19 | 1.18 | 1.40 | 1.08 | 1.53 | 0.97 | 1.68 | 0.86 | 1.85 | 0.75 | 2.02 |
| 20 | 1.20 | 1.41 | 1.10 | 1.54 | 1.00 | 1.68 | 0.90 | 1.83 | 0.79 | 1.99 |
| 21 | 1.22 | 1.42 | 1.13 | 1.54 | 1.03 | 1.67 | 0.93 | 1.81 | 0.83 | 1.96 |
| 22 | 1.24 | 1.43 | 1.15 | 1.54 | 1.05 | 1.66 | 0.96 | 1.80 | 0.86 | 1.94 |
| 23 | 1.26 | 1.44 | 1.17 | 1.54 | 1.08 | 1.66 | 0.99 | 1.79 | 0.90 | 1.92 |
| 24 | 1.27 | 1.45 | 1.19 | 1.55 | 1.10 | 1.66 | 1.01 | 1.78 | 0.93 | 1.90 |
| 25 | 1.29 | 1.45 | 1.21 | 1.55 | 1.12 | 1.65 | 1.04 | 1.77 | 0.95 | 1.89 |
| 26 | 1.30 | 1.46 | 1.22 | 1.55 | 1.14 | 1.65 | 1.06 | 1.76 | 0.98 | 1.88 |
| 27 | 1.32 | 1.47 | 1.24 | 1.56 | 1.16 | 1.65 | 1.08 | 1.76 | 1.01 | 1.86 |
| 28 | 1.33 | 1.48 | 1.26 | 1.56 | 1.18 | 1.65 | 1.10 | 1.75 | 1.03 | 1.85 |
| 29 | 1.34 | 1.48 | 1.27 | 1.56 | 1.20 | 1.65 | 1.12 | 1.74 | 1.05 | 1.84 |
| 30 | 1.35 | 1.49 | 1.28 | 1.57 | 1.21 | 1.65 | 1.40 | 1.74 | 1.07 | 1.83 |
| 31 | 1.36 | 1.50 | 1.30 | 1.57 | 1.23 | 1.65 | 1.16 | 1.74 | 1.09 | 1.83 |
| 32 | 1.37 | 1.50 | 1.31 | 1.57 | 1.24 | 1.65 | 1.18 | 1.73 | 1.11 | 1.82 |
| 33 | 1.38 | 1.51 | 1.32 | 1.58 | 1.26 | 1.65 | 1.19 | 1.73 | 1.13 | 1.81 |
| 34 | 1.39 | 1.51 | 1.33 | 1.58 | 1.27 | 1.65 | 1.21 | 1.73 | 1.15 | 1.81 |
| 35 | 1.40 | 1.52 | 1.34 | 1.58 | 1.28 | 1.65 | 1.22 | 1.73 | 1.16 | 1.80 |
| 36 | 1.41 | 1.52 | 1.35 | 1.59 | 1.29 | 1.65 | 1.24 | 1.73 | 1.18 | 1.80 |
| 37 | 1.42 | 1.53 | 1.36 | 1.59 | 1.31 | 1.66 | 1.25 | 1.72 | 1.19 | 1.80 |
| 38 | 1.43 | 1.54 | 1.37 | 1.59 | 1.32 | 1.66 | 1.26 | 1.72 | 1.21 | 1.79 |
| 39 | 1.43 | 1.54 | 1.38 | 1.60 | 1.33 | 1.66 | 1.27 | 1.72 | 1.22 | 1.79 |
| 40 | 1.44 | 1.54 | 1.39 | 1.60 | 1.34 | 1.66 | 1.29 | 1.72 | 1.23 | 1.79 |
| 45 | 1.48 | 1.57 | 1.43 | 1.62 | 1.38 | 1.67 | 1.34 | 1.72 | 1.29 | 1.78 |
| 50 | 1.50 | 1.59 | 1.46 | 1.63 | 1.42 | 1.67 | 1.38 | 1.72 | 1.34 | 1.77 |
| 55 | 1.53 | 1.60 | 1.49 | 1.64 | 1.45 | 1.68 | 1.41 | 1.72 | 1.38 | 1.77 |
| 60 | 1.55 | 1.62 | 1.51 | 1.65 | 1.48 | 1.69 | 1.44 | 1.73 | 1.41 | 1.77 |
| 65 | 1.57 | 1.63 | 1.54 | 1.66 | 1.50 | 1.70 | 1.47 | 1.73 | 1.44 | 1.77 |
| 70 | 1.58 | 1.64 | 1.55 | 1.67 | 1.52 | 1.70 | 1.49 | 1.74 | 1.46 | 1.77 |
| 75 | 1.60 | 1.65 | 1.57 | 1.68 | 1.54 | 1.71 | 1.51 | 1.74 | 1.49 | 1.77 |
| 80 | 1.61 | 1.66 | 1.59 | 1.69 | 1.56 | 1.72 | 1.53 | 1.74 | 1.51 | 1.77 |
| 85 | 1.62 | 1.67 | 1.60 | 1.70 | 1.57 | 1.72 | 1.55 | 1.75 | 1.52 | 1.77 |
| 90 | 1.63 | 1.68 | 1.61 | 1.70 | 1.59 | 1.73 | 1.57 | 1.75 | 1.54 | 1.78 |
| 95 | 1.64 | 1.69 | 1.62 | 1.71 | 1.60 | 1.73 | 1.58 | 1.75 | 1.53 | 1.78 |
| 100 | 1.65 | 1.69 | 1.63 | 1.72 | 1.61 | 1.74 | 1.59 | 1.76 | 1.57 | 1.78 |

catatan: n = banyaknya observasi

k' = banyaknya variabel yang menjelaskan yang tidak termasuk dalam unsur konstanta

umber : J. Durbin dan G.S Watson, "Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression", *Biometrika*, vol. 38, hal. 159 - 177, 1951. Dicitak kembali dengan seizin pengarang dan trustee *Biometrika*.

