

ISSN: 1693-252X

Jurnal



Manajemen, Akuntansi dan Bisnis

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYAGAMA
MALANG

Terakreditasi SK Dirjen DIKTI
No: 26/DIKTI/Kep/2005

MABIS

VOLUME 5

NOMOR 1

APRIL 2007

**JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS
(MABIS)**

**Diterbitkan Oleh:
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS WIDYAGAMA MALANG**

Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis telah terakreditasi sebagai jurnal/
majalah ilmiah berdasarkan SK Dirjen DIKTI nomor
26/DIKTI/Kep/2005 tanggal 30 Mei 2005

Ketua Penyunting
Bambang Budiantono

Wakil Ketua Penyunting
Untung Wahyudi

Penyunting Pelaksana
M. Nizarul Alim
Sumani

Penyunting Ahli
Syafi'i Idrus (Guru Besar FE-Unibraw Malang)
J.G. Nirbito (Guru Besar FE-Universitas Negeri Malang)
Widji Astuti (Guru Besar FE-Unmer Malang)
Yusuf Imam, S. (Guru Besar FE-Unisma Malang)

Mitra Bestari
Supriyanto (Universitas Negeri Malang)

Penyunting Tamu
Andi Sularso (Universitas Jember)
Tarsis Tarmudji (Universitas Negeri Semarang)
Isdairi (Universitas Tanjungpura)

Pelaksana Tata Usaha
Atiek Sutji R.

Alamat Penyunting dan Tata Usaha: Kampus II, Fakultas Ekonomi Universitas Widyagama Malang, Jl. Borobudur 35, Malang 65126 Telepon (0341) 492282. Langganan 3 Nomor setahun Rp150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah). Uang langganan dapat dikirim pada alamat redaksi dengan wesel pos.

JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi, Universitas Widyagama. **Dekan:** Syamsul Bahri, **Wakil Dekan:** Muchlis Mas'ud. Terbit 3 kali setahun pada bulan April, Agustus dan Desember.

KATA PENGANTAR

Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (MABIS), Volume 5, Nomor 1, April 2007, hadir kembali dengan memuat sejumlah artikel pilihan, baik artikel konseptual (kajian teori), maupun artikel empiris (hasil penelitian). Penulis artikel tidak hanya datang dari kalangan internal FE Universitas Widyagama Malang, tetapi juga berasal dari kalangan eksternal, baik itu PTN maupun PTS. Hal ini sesuai dengan misi utama jurnal ini, yaitu sebagai media informasi dan komunikasi yang bersifat ilmiah.

Tim penyunting mengundang para akademisi (dosen, praktisi maupun birokrasi di bidang Manajemen, Akuntansi dan Bisnis untuk menyebarluaskan gagasan atau kajian teori maupun hasil temuan dalam penelitian untuk dimuat dalam jurnal ini. Pada akhirnya gagasan atau temuan tersebut akan lebih bermanfaat bagi kepentingan banyak orang dan pengembangan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Semoga artikel-artikel dalam terbitan kali ini bermanfaat bagi kita semua.

Malang, April 2007

Ketua

*Jurnal Manajemen, Akuntansi
dan Bisnis (MABIS)*

FE Universitas Widyagama Malang

JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS
(MABIS)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYAGAMA MALANG

Volume 5 Nomor 1, April 2007

DAFTAR ISI

- Wuryan Andayani,
Lilik Purwanti* Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan *Textile Mill Products* dan *Apparel and Other Textile Products* yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta, 1–8
- Sri Mintarti* Ketepatan Alokasi Laba Berkaitan dengan Harga dan Return Saham pada Perusahaan *Go Public* di BEJ, 9–14
- Siswoyo Hari Santosa* Analisis Kinerja Kredit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Bank Rakyat Indonesia Cabang Bondowoso, 15–23
- Iqbal Firdausi* Pengaruh Kualitas Jasa terhadap Kepuasan Pasien (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin), 24–30
- Jejok Dwiridotjahjono* Analisis Pengaruh Variabel-variabel Ekonomi Makro terhadap Harga Saham pada Perusahaan *Food & Beverage* yang *Listing* di Bursa Efek Jakarta, 31–37
- Eka Bambang* Analisis Pengelolaan Usahatani Bersama (*Group Farming System*) dengan Menggunakan Model CP (*Circular Programming*) di Kabupaten Jember, 38–49
- Diah Yuli Setiarni* Variabel-variabel yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Wanita di Kabupaten Jember, 50–56
- Anis Rachma Utari* Kandungan Informasi Laba dan Arus Kas Guna Pengambilan Keputusan Investasi di Bursa Efek Jakarta, 57–63
- Iwan Nugroho* Agropolitan: Suatu Kerangka Berpikir Baru dalam Strategi Pembangunan Nasional, 64–75
- Asfida Parama Rani* Model Budaya Perusahaan Berorientasi Pasar: Elaborasi Konsep *Schein* dengan Orientasi Pasar, 76–82
- Berman Cahyo Diartho* Penerapan Model Dinamis pada Analisis Ekonomi Beras di Indonesia, 83–89
- Zainuddin Ismail* *Outsourcing* (Alih Daya): Strategi Meningkatkan Efisiensi Perusahaan, 90–97
- Jawoto Nusantoro,
Bambang Suhada* Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Sektor Publik, 98–106
- Yana Ulfah* Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Earnings Management* Perusahaan Tekstil yang *Go Public* di Bursa Efek Jakarta, 107–113

- Ika Barokah S* Pengukuran Kinerja Kepuasan Nasabah dengan Menggunakan Metode Six-Sigma pada Perbankan Syariah di Jember (Studi Kasus pada Bank Muammalat Indonesia dan Bank Syariah Mandiri), 114–122
- Ririn Irmadariyani* Keterkaitan *Balanced Scorecard*, *Superiors' Evaluative Style*, *Scope MAS*, dan *Quality-Related Strategic Control System*, 123–132
- Riwin Dwi Harnani* Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP di Probolinggo, 133–138
- Tertohadi* Analisa Perbandingan Pendapatan Usahatani Jagung dan Kedelai, di Desa Bandar Kedung Mulyo, Kecamatan Bandar Kedung Mulyo, Kabupaten Jombang, 139–146
- Abd. Rachim A.F.* Analisis Pendapatan Pemerintah Kota terhadap Kemandirian Wilayah Kota Samarinda, 147–158
- R.J. Pio* Kajian Potensi Pasar Komoditas Perikanan Nelayan Tradisional di Kabupaten Kepulauan Sangihe, 159–167

Variabel-variabel yang Mempengaruhi Pengembangan Karier Wanita di Kabupaten Jember

Diah Yuli Setiarini

Abstract: Successful career for woman can do multiple action as a housewife to educated child and as a worker look for income with harmonious, matching and balance design because women's part as a housewife to educated child to be woman capacity and fixed predicate. Samples research use purposive samples is to take 138 woman had married and minimal senior high school educated or of the same level and work on government resort or not in government's resort. Next on be half of data analysis used Multiple Regression Linier. The result managerial ability variable, technical ability or functional, security, creativity, autonomy and freedom against development career woman in Jember City. And find technical ability/functional variable have strong influence against development career. The research strategic is husband's help necessary to discuss according to uncovered on educated child for divided task.

Keywords: managerial ability, technical ability/functional security, creativity and autonomy freedom

Usaha pemerintah untuk meningkatkan peranan wanita Indonesia dalam pembangunan tidak hanya berhenti dalam pengelompokan wanita Indonesia dalam organisasi wanita yang telah ditentukan oleh pemerintah, namun pemerintah juga telah menentukan pula peran yang seharusnya dilakukan oleh wanita dalam pembangunan melalui apa yang kita kenal dengan Panca Tugas Wanita, yaitu: (1) sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami, sebagai kekasih dan sahabat bersama-sama membina keluarga yang bahagia; (2) sebagai ibu pendidik dan pembina generasi muda, supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani dalam menghadapi segala tantangan jaman dan menjadi manusia yang berguna bagi nusa dan bangsa; (3) sebagai ibu pengatur rumah tangga supaya rumah tangga merupakan tempat yang aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga; (4) sebagai tenaga kerja dan dalam profesi, bekerja di pemerintahan, perusahaan swasta, dunia politik, berwira-swasta dan sebagainya untuk menambah penghasilan keluarga; dan (5) sebagai anggota organisasi masyarakat terutama organisasi wanita, badan-badan sosial dan sebagainya, untuk menyumbang tenaga kerja kepada masyarakat (Nursyahbani, 1989:45).

Hampir di setiap seminar yang berhubungan tentang wanita Indonesia salah satu topik yang paling banyak dibicarakan, adalah bagaimana kita dapat meningkatkan peranan wanita Indonesia dalam pembangunan negara kita. Topik peranan wanita dan pembangunan beranjak dari satu asumsi dasar bahwa peran atas sumbangan wanita Indonesia dalam pembangunan negara Indonesia masih belum memadai. Dari asumsi ini maka muncullah konsepsi peranan ganda wanita Indonesia, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai anggota masyarakat yang harus mampu dan mau menyumbangkan tenaga dan pikiran mereka untuk pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat diri mereka masing-masing.

Ada beberapa permasalahan yang muncul apabila dalam usaha kita mencari pemecahan tentang permasalahan wanita Indonesia yang beranjak dari asumsi bahwa peranan wanita dalam pembangunan Indonesia masih kurang dan perlu ditingkatkan. *Pertama*, adalah menyangkut kesahihan dari asumsi itu sendiri. Kita dapat menanyakan apakah memang benar kontribusi wanita Indonesia dalam proses pembangunan memang minim sehingga perlu digalakan.

Diah Yuli Setiarini adalah dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Demikian pula, apakah kontribusi kaum pria dalam pembangunan itu jauh lebih besar dari kontribusi wanita dalam pembangunan, sehingga hanya peranan kaum wanita sajalah yang harus ditingkatkan. Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan ini sangatlah bergantung pada bagaimana kita memberikan makna terhadap konsep peranan wanita dalam pembangunan.

Memang apabila kita mengartikan peran wanita dalam pembangunan itu dari jumlah wanita yang menjadi pegawai negeri atau yang duduk dalam jabatan kunci di negara ini, memang harus diakui sangat sedikit. Dari seluruh pegawai negeri Indonesia yang berjumlah + 3 juta, pegawai negeri wanita hanya 764.137 orang, dari jumlah itu hanya 3% dari pegawai negeri wanita yang menduduki golongan III (Wardah Hafids, 1989:12, dikutip oleh Nursyahbani Katiasungkana, 1989:45), yang perlu dipertanyakan adalah rendahnya jumlah pegawai negeri wanita itu, apakah disebabkan karena rendahnya kemauan wanita Indonesia untuk berperan dalam pembangunan ataukah karena ada sebab lain seperti, misalnya prioritas perekrutan pegawai negeri. Bukankah secara resmi pemerintah Indonesia belum pernah mengeluarkan Undang-undang yang menjamin "*equal right*" dalam pengangkatan pegawai negeri atau swasta.

Situasi akan berbeda apabila kita lihat pada sektor pertanian. Tanpa kerja keras dan pengorbanan wanita tani Indonesia, maka tidak mungkin Indonesia mencapai swasembada pangan. Demikian pula, apabila karya ibu-ibu rumah tangga yang dengan penuh kesabaran dan pengorbanan dalam membina keluarga mereka diakui sebagai kontribusi wanita dalam pembangunan, maka tidak terkiranya besarnya kontribusi kaum wanita dalam pembangunan Indonesia. Permasalahan *kedua*, adalah menyangkut konsep kodrat yang sering dikaitkan dengan peranan wanita dalam pembangunan. Konsep kodrat ini mengandung suatu pengertian penguatan mitos-mitos yang hidup di kalangan masyarakat tentang wanita. Kodrat cenderung memaksa kita untuk membatasi usaha-usaha kita mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh kaum wanita. Menurut Toeti (1986:60), mengusulkan agar kita meninggalkan konsep kodrat wanita dan menggantikannya dengan konsep martabat wanita sebagai dasar pemecahan permasalahan yang dihadapi oleh wanita Indonesia. Tentang hal ini Toeti (1989:

60) mengutarakan sebagai berikut: Dengan memakai istilah martabat tersebut kita telah menempatkan manusia sebagai makhluk yang mempunyai potensi untuk maju ke segenap kemungkinan. Sedangkan kalau kita tetap menggunakan istilah kodrat seperti manusia ini terjebak di dalam keadaan baku yang tidak bisa dirubah. Kodrat seakan-akan membatasi ruang gerak manusia itu sendiri. Dan terdapat kecenderungan yang kuat, bahwa istilah kodrat selalu diperuntukkan untuk wanita dan istilah martabat dialamatkan kepada pria. Hal ini jelas tidak ad i I, sebab sebagai manusia kita mempunyai potensi yang sama.

Di samping itu, dalam real ita kehidupan kelompok wanita miskin, kodrat bukan lagi merupakan nilai yang mereka hayati. Sebagai contoh para wanita di Bali dan di Jawa tidak merasa malu untuk mengerjakan pekerjaan yang dari segi kodrat tidak layak di lakukan oleh seorang wanita, misalnya bekerja sebagai kuli bangunan. Oleh karena itu, pelestarian konsep kodrat sebagai dasar kebijaksanaan pengembangan kehidupan wanita Indonesia sudah tidak sah lagi. Namun, hal ini bukan berarti kodrat wanita bisa dipindahkan pada pria, karena kodrat wanita (menyusui, haid, melahirkan) hanya wanita yang memiliki. Agar peran ganda wanita dapat berjalan serasi, selaras dan seimbang, maka wanita dituntut untuk dapat menguasai/memiliki keterampilan, baik keterampilan rumah tangga maupun keterampilan untuk bekerja di luar rumah.

Berdasarkan uraian di atas maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut: (a)Apakah variabel-variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas dan otonomi kebebasan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember? dan (b) Di antara variabel-variabel tersebut, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas dan otonomi kebebasan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir wanita di Kabupaten Jember; dan (2) Untuk mengetahui variabel-variabel I yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember.

METODE

Rencana Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei, yaitu penelitian yang informasi datanya dikumpulkan dari responden dengan melalui wawancara dan kuisioner.

Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas (X), meliputi:

- X₁ penilaian responden tentang *managerial competence* (kemampuan manajerial)
- X₂ penilaian responden tentang *technical functional competence* (kemampuan teknik fungsional)
- X₃ penilaian responden tentang *security* (keamanan)
- X₄ penilaian responden tentang *creativity* (kreativitas)
- X₅ penilaian responden tentang *autonomy and independence* (otonomi dan kebebasan).

Populasi

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita yang bekerja pada Instansi Pemerintah, Swasta maupun lembaga/sector formal lainnya, minimal yang berpendidikan SMA atau yang sederajat SMA, karena dengan pendidikan singkat ini diharapkan sudah mempunyai pola pikir dalam menilai suatu pekerjaan. Jumlah tenaga kerja wanita pada setiap wilayah yang ada di Kabupaten Jember sampai saat ini belum bisa dirinci secara tepat.

Selanjutnya, sebagai lokasi penelitian adalah Kabupaten Jember yang terbagi menjadi 3 (tiga) Kecamatan:

- Kecamatan Patrang.
- Kecamatan Sumbersari.
- Kecamatan Kaliwates.

Penentuan Sampel

Berdasarkan rangkaian populasi di atas, maka yang akan diambil sampel penelitian adalah tenaga kerja wanita yang telah memiliki spesifikasi sebagai pekerja/karyawan baik pada Instansi Pemerintah maupun Swasta.

Metode pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama-tama secara *cluster* untuk menentukan wilayah, kemudian secara *purposive random sampling* yaitu sampel diambil secara sengaja untuk menentukan jumlah sampel. Dari

3 kecamatan di Kabupaten Jember diambil sampel masing-masing sebanyak 46 wanita pekerja minimal berpendidikan SMA sehingga jumlah sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 138 orang wanita pekerja.

Model Analisis

Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yang selanjutnya diteruskan dengan menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan variabel-variabel yang terdapat pada butir 3.2 maka model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda (*Linear Multiple Regression*), hal ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil pendugaan parameter yang baik, dalam arti tidak bisa dengan asumsi variabel bergantung dan variabel bebas adalah linear. Adapun model Analisa Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut (Djarwanto,1996:309).

$$Y = + \quad + b_2X_2 + b_3X_3 + 171.X_4 + b_5X_5 + e$$

di mana:

Y = Pengembangan karier wanita (istri).

b₁,...b₅ = Koefisien Regresi untuk masing-masing variabel.

b₀ = konstanta.

X₁ = penilaian tentang *managerial competence*
X₂ = penilaian tentang *technical/functional competence*.

X₃ = penilaian tentang *security*

X₄ = penilaian tentang *creativity*.

X₅ = penilaian tentang *autonomy and independence*.

E = *Estimate of Error* dari masing-masing variabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan meliputi:

Uji-F (Uji secara serentak)

Pengujian keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan rumusan hipotesis:

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_a: b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0, b_4 \neq 0, b_5 \neq 0$$

Pengujiannya melalui uji F atau variannya dengan membandingkan F_{hitung} (observasi) dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan, $\alpha = 0,05$, maka apabila:

$F_o > F_t \longrightarrow$ maka : H_o ditolak
 H_a diterima

Ujit (Uji secara parsial)

Pengujian keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumus hipotesis:

$$b - 0$$

- : 10, + 0

Pengujiannya dilakukan melalui uji-t, dengan membandingkan t_{hitung} (observasi) dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan, $\alpha = 0,05$, maka apabila:

$t_o > t_t \longrightarrow$ maka : H_o ditolak
 H_a diterima

Dari uji-t tersebut di atas, pengaruh yang paling dominan adalah dengan melakukan uji-t dengan harga P yang terkecil, dan r^2 yang terbesar.

Pengujian Ekonometrika

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model yang digunakan sebagai estimasi telah bebas dari anggapan dasar klasik regresi. Menurut Isukendro (1991:77) untuk mengetahui apakah anggapan ini terpenuhi atau tidak dapat diketahui dengan melakukan uji diagnostik terhadap model yang digunakan, yang antara lain terdiri atas uji autokorelasi, uji limentas, uji normalitas dan uji homokedastisitas. Sedangkan menurut Hugo Lahtjan (1994:92) pengujian asumsi klasik, meliputi:

- Uji *Serial Correlation* (*Autocorrelation*).
- Uji *Function Form* (*Multicolineritas*).
- Uji *Heteroscedasticity*.

Sehubungan dengan uji asumsi klasik tersebut, maka akan ditampilkan dua versi pengujian, yaitu versi Kai Kuadrat (*Chi-square*) dan versi Fisher (F). Nilai tabel yang digunakan untuk pengujian ini adalah untuk versi Kai Kuadrat digunakan tabel statistik Kai Kuadrat pada tingkat signifikansi tertentu, sedangkan untuk versi Fisher digunakan tabel statistik F pada tingkat signifikansi tertentu. Kesimpulan yang dapat diambil adalah jika nilai Kai Kuadrat hitung atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat gangguan asumsi klasik pada fungsi regresi pada model analisis.

Hal ini dilakukan atas dasar pertimbangan:

- Mempercepat proses analisis sehingga kendala waktu dapat teratasi.
 - Dapat diharapkan hasil yang lebih baik, tepat dan akurat.
- gangguan asumsi klasik pada fungsi regresi pada model analisis

HASIL

Kelompok Usia Responden

Pertama, dikelompokkan ke dalam usia atau umur, kelompok ini yang paling banyak menjadi wanita karir pada usia 26 tahun-31 tahun dengan frekuensi sebesar 46 responden atau 33,3%. Pada usia tersebut tergolong usia yang sangat produktif, sarat dengan ide-ide kreatif, motivatif dan memiliki etos kerja yang tinggi. Jadi, jika responden kebanyakan juga pada usia kelompok tersebut adalah wajar.

Kedua, adalah kelompok 31 tahun-35 tahun dengan frekuensi sebesar 27 responden atau 19,6%. Pada usia tersebut masih tergolong usia produktif, pada kelompok ini memerlukan ketekunan dan pengalaman, karena sudah mulai memikirkan karir.

Kelompok *ketiga*, adalah kategori usia 21 tahun-25 tahun sebesar 23 responden atau 16,7%. Usia tersebut tergolong masih pra produktif dalam pengembangan karir karena mereka baru bisa dikatakan tahap latihan pengembangan dan manajerial juga masih klasik.

Kelompok *keempat*, adalah 36 tahun-40 tahun yaitu 21 responden atau 15,2%. Pada usia tersebut sebenarnya juga masih dikatakan produktif tetapi karena unggul dalam pengalaman.

Kelompok *kelima*, adalah 41 tahun-45 tahun yaitu 14 responden atau 10,2%. Pada usia ini sudah mulai menciptakan generasi baru (regenerasi) untuk menggantikan pengembangan karir. Kemudian yang terakhir 46 tahun-50 tahun yaitu sebesar 7 responden atau 5%. Pada usia ini tergolong usia udzur, mereka sudah mempersiapkan secara penggantian untuk berkarier. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Kelompok Status Perkawinan

Rata-rata dari responden adalah mereka yang sudah kawin yaitu sebesar 74 responden atau 53,6%. Pada status perkawinan ini suatu kewajiban karena tanggung jawab yang mereka terima adalah bertambah yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan

Hal ini dilakukan atas dasar pertimbangan:

- Mempercepat proses analisis sehingga kendala waktu dapat teratasi.
- Dapat diharapkan hasil yang lebih baik, tepat dan akurat.

HASIL

Kelompok Usia Responden

Pertama, dikelompokkan ke dalam usia atau umur, kelompok ini yang paling banyak menjadi wanita karir pada usia 26 tahun-31 tahun dengan frekuensi sebesar 46 responden atau 33,3%. Pada usia tersebut tergolong usia yang sangat produktif, sarat dengan ide-ide kreatif, motivatif dan memiliki etos kerja yang tinggi. Jadi, jika responden kebanyakan juga pada usia kelompok tersebut adalah wajar.

Kedua, adalah kelompok 31 tahun-35 tahun dengan frekuensi sebesar 27 responden atau 19,6%. Pada usia tersebut masih tergolong usia produktif, pada kelompok ini memerlukan ketekunan dan pengalaman, karena sudah mulai memikirkan karir.

Kelompok *ketiga*, adalah kategori usia 21 tahun-25 tahun sebesar 23 responden atau 16,7%. Usia tersebut tergolong masih pra produktif dalam pengembangan karir karena mereka baru bisa dikatakan tahap latihan pengembangan dan manajerial juga masih klasik.

Kelompok *keempat*, adalah 36 tahun-40 tahun yaitu 21 responden atau 15,2%. Pada usia tersebut sebenarnya juga masih dikatakan produktif tetapi karena unggul dalam pengalaman.

Kelompok *kelima*, adalah 41 tahun-45 tahun yaitu 14 responden atau 10,2%. Pada usia ini sudah mulai menciptakan generasi baru (regenerasi) untuk menggantikan pengembangan karier. Kemudian yang terakhir 46 tahun-50 tahun yaitu sebesar 7 responden atau 5%. Pada usia ini tergolong usia udzur, mereka sudah mempersiapkan secara pengantinya untuk berkarier. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Kelompok Status Perkawinan

Rata-rata dari responden adalah mereka yang sudah kawin yaitu sebesar 74 responden atau 53,6%. Pada status perkawinan ini suatu kewajiban karena tanggung jawab yang mereka terima adalah bertambah yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan

Tabel 1 Usia Responden pada Pengembangan Karier Wanita di Kabupaten Jember

No.	Usia	Frekuensi/Jumlah	Persentase
1.	21-25	23	16,6 %
2.	26-30	46	33,3 %
3.	31-35	27	19,6 %
4.	36-40	21	15,2 %
5.	41-45	14	10,2 %
6.	46-50	7	5%
Jumlah		138	100 %

(Sumber Data: Data Primer, diolah)

dan keharmonisan keluarga. Walaupun sejahtera dan harmonis tidak harus diukur dengan materi tetapi dapat diukur dari kesejahteraan dan keharmonisan di lingkungan keluarga.

Urutan kedua adalah kelompok yang belum kawin sebesar 55 responden atau 39,9%. Jumlah sebesar ini tergolong tidak kecil. Indikator yang terjadi adalah kemungkinan beban tanggung jawab responden terhadap individu karena ditambah orang tuanya karena mereka harus menggantikan nafkah untuk kebutuhan keluarga. Bisa juga karena mereka sengaja belum ingin kawin untuk pengembangan karier.

Sejumlah 9 responden atau 6,5% mereka berstatus janda. Berikut ini Tabel 2 menjelaskan tentang status perkawinan responden pada pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember.

Tabel 2 Status Perkawinan Responden pada Pengembangan Karier Wanita di Kabupaten Jember

No.	Status	Frekuensi/Jumlah	Persentase
1.	Sudah Kawin	74	53,6 %
2.	Belum Kawin	55	33,9 %
3.	Lain-lain	9	6,5 %
Jumlah		138	100 %

(Sumber Data: Data Primer, diolah)

Kelompok Tingkat Pendidikan Responden

Penggolongan tingkat pendidikan responden ada 4 kategori yaitu SMA, sederajat SMA, D₃ dan Frekuensi tingkat pendidikan SMA sejumlah 52 responden atau 37,7%, pada tingkat pendidikan SMA ini tidak perlu membutuhkan kemampuan manajerial menduduki ranking tertinggi, dengan latar belakang mereka yang bermacam-macam.

Golongan kedua pendidikan SMA atau sederajat sebesar 10 atau 7,2%. Pada tingkat pendidikan sederajat dengan SMA kemampuan manajerialnya masih klasik. Pendidikan D₃ sebesar 25 atau 18,1%, pada pendidikan D₃ ini ada yang sudah memiliki kemampuan manajerial yang cukup tinggi. Disusul dengan

pendidikan S₁, mereka pada umumnya mempunyai keahlian manajerial yang tinggi kemampuannya. Frekuensinya sebesar 51 atau 37%. Lebih terperinci di lihat pada label 3.

Tabel 3 Pendidikan Responden pada Pengembangan Karier Wanita di Kabupaten Jember

No.	Pendidikan	Frekuensi/Jumlah	Persentase
1.	SMA	52	37,7 %
2.	Sederajat SMA	10	7,2 %
3.	D ₃	25	18,1 %
4.	S ₁	51	37 %
Jumlah		138	100

(Sumber Data: Data Primer, diolah)

Kelompok Tingkat Pendapatan

Kelompok tingkat pendapatan ini dibedakan pendapatan kurang dari atau di bawah Rp 1.000.000,00 per bulan sebesar 29 responden atau 21%. Tergolong cukup tinggi karena pada tingkat pendapatan tersebut banyak didominasi oleh pendidikan SMA atau yang sederajat. Kemudian pendapatan antara Rp 1.000.001,00—Rp2.000.000,00 sebesar 65 responden atau 47,1%, karena pada tingkat pendapatan tersebut banyak didominasi oleh pendidikan SMA dan D₃, yang sudah memiliki pengalaman lebih dari sepuluh tahun. Disusul dengan pendapatan antara Rp2.000.001,00—Rp3.000.000,00 sebesar 14 responden atau 10,1%. Setelah itu, kelompok pendapatan antara Rp 3.000.001,00—Rp 4.000.000,00 sebesar 18 responden atau 13% Dan yang paling akhir untuk pendapatan per bulan antara Rp4.000.001,00—Rp5.000.001,00 atau lebih dari Rp5.000.000,00 sebesar 6 responden atau 4,4%, karena pendapatan ini didominasi oleh jenjang kepangkatan, atau secara struktural mereka menduduki jabatan tertentu pada pendidikan S₁ dan S₂. lebih jelas terlihat pada label

4.

Tabel 4 Pendapatan per Bulan Responden pada Pengembangan Karier Wanita di Kabupaten Jember

No.	Pendapatan Per Bulan (Rp)	Frekuensi/Jumlah	Persentase
1.	Di bawah 1.000.000,00	29	21%
2.	1.000.001,00— 2.000.000,00	65	47,1%
3.	2.000.001,00 — 3.000.000,00	14	10,1 %
4.	3.000.001,00 — 4.000.000,00	18	13%
5.	4.000.001,00 — 5.000.000,00	6	4,4 %
6.	Lebih dari 5.000.001,00	6	4,4 %
Jumlah		138	100 %

(Sumber Data: Data Primer, diolah)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda bahwa variabel kemampuan manajerial, kemampuan teknis/fungsi, keamanan, kreativitas dan otonomi kebebasan mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember yang dapat dilihat dari multiple R sebesar 67,1% dan F_{hitung} (F ratio) sebesar 38,512 dengan probabilitas kesalahan 0,000 (nilai tersebut kurang dari 1%) F_{tabel} dengan taraf nyata 1% adalah 3,7. Dan ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Probabilitas kesalahan kurang dari 0,01% berarti pengujian sangat bermakna dengan determinasi berganda (R^2) sebesar 67,1% merupakan besar sumbangan kelima variabel bebas secara bersama-sama yang sisa 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti, lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dapat dicari dengan yaitu jumlah variabel bebas dalam penelitian (k) sehingga $df_1 = 4$ sedangkan df_2 diperoleh dari perhitungan $n - k - 1 = 138 - 4 - 1 = 133$, maka dari F_{tabel} dengan $df(0,05;133)$ dengan taraf signifikansi 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 3,17 dan nilai F_{hitung} 38,512.

Berdasarkan Gambar 1 mengenai hasil uji di atas maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti menunjukkan bahwa secara serentak kemampuan manajerial, kemampuan teknis (fungsional), keamanan, kreativitas dan otonomi kebebasan mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember.

Analisis uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, di mana pengujian

Tabel 5 Hasil Uji F

Dependen	Independen Variabel	R	R Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Keputusan terhadap H_a
Y	X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5	0,770	0,671	38,512	3,17	Diterima

(Sumber Data: Primer, diolah)

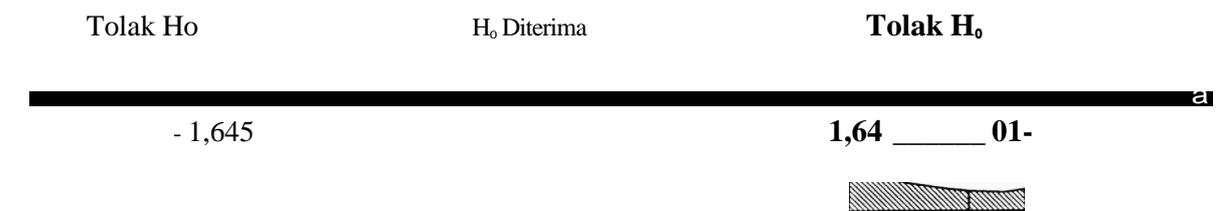
Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputusan terhadap H_a
Kemampuan Manajerial	5,945	1,645	Diterima
Kemampuan Teknis/Fungsi	9,501	1,645	Diterima
Keamanan	8,386	1,645	Diterima
Kreativitas	0,308	1,645	Ditolak
Otonomi Kebebasan	3,670	1,645	Diterima

(Sumber Data: Primer, diolah)



Gambar 1 Kurva Normal Pengujian Hipotesis dengan



Gambar 2 Kurva Normal Pengujian Hipotesis dengan t test

ini membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka digunakan uji t. Untuk mencari t_{tabel} adalah dengan memperhatikan nilai df yang diperoleh dari perhitungan $n - k - 1$ maka $df = 138 - 4 - 1 = 133$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% dan pada $df(0,05;133)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,645. H_0 ditolak jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil perhitungan pada lampiran maka dapat disajikan pada Tabel 16.

Berdasarkan Tabel 6, mengenai uji di atas dapat disimpulkan bahwa ada satu variabel (X_4) yaitu kreativitas tidak signifikan berpengaruh terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember. Di mana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dan variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember yaitu kemampuan teknis (fungsional).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data dan pembahasan diperoleh simpulan, sebagai berikut:

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan ada pengaruh variabel kemampuan manajerial (X_1), kemampuan teknis/fungsional (X_2), keamanan (X_3), kreativitas (X_4) dan otonomi kebebasan (X_5) terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember. Hal ini dapat dibuktikan dari koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,671 menunjukkan derajat hubungan yang sebenarnya antara variabel bebas dengan variabel terikatnya atau dapat dikatakan bahwa kemampuan manajerial, kemampuan teknis/fungsional, keamanan, kreativitas dan otonomi kebebasan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember sebesar 67,1% sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Variabel kemampuan teknis/fungsional (X_2) mempunyai pengaruh paling kuat terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember, dibandingkan empat variabel lainnya variabel kemampuan teknis/fungsional (X_2) mempunyai pengaruh paling besar terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat disarankan bahwa:

Kemampuan teknis/fungsional mempunyai pengaruh terbesar terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember, maka disarankan pada para pengelola organisasi baik pemerintah maupun swasta agar standar pelaksanaan tugas, ketepatan waktu, penyimpangan atau kesalahan, toleransi dan banyaknya jenis tugas lain perlu dipertimbangkan dan diperhatikan karena kemampuan teknis tidak semua orang dapat melaksanakan khususnya terhadap pengembangan karier wanita di Kabupaten Jember.

Sebaiknya bantuan keluarga khususnya anak-anak dan suami hendaknya dibicarakan secara terbuka dan dilaksanakan sedini mungkin sehingga pekerjaan rumah tangga bukan merupakan hal yang dipertentangkan antara hak dan kewajiban, tetapi diterima sebagai pembagian tugas yang diharapkan dapat mengembirakan semua pihak.

Sebaiknya, perlu ada pengaturan khusus yang melindungi wanita usia produktif, agar fungsi kodrat sebagai wanita tidak menghambat pengembangan potensi yang dimilikinya.

DAFTAR RUJUKAN

- Dubrin, J. Andrew, R., Duane, I., and William, J.C. 1989. *Management & Organization*. Cincinnati: South-Western Publishing Co.
- Djarwanto. 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Geneck, W.F. 1982. *Personel: A Diagnostic Approach*. Third Edition. Texas: Business Publications Inc.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H. Dounelle Jr. 1992. *Organisasi= Perilaku=Struktur=Proses*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hersey, Paul, Kenneth H, Blanchard. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi= Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Edisi Empat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Isukendro. 1991. Regresi Linear Langsung dalam Analisis Ekonomi: Suatu Tinjauan dengan Studi Kasus Indonesia. *Journal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Volume 1. Jakarta.
- Miftah, T. 1992. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit CV Rajawali.
- Nursyahbani, K. 1980. Domestika Perempuan dalam Karier. *Berkala Pesantren*. No.2/Vol. VI/1980.
- Toeti, H.N. 1989. Bagaimana Mengatasi Kodrat. *Berkala Pesantren*. No.2/Vol.VI/1989.
- Walizer, Michael H dan Paul L. Wiener. 1986. *Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.