

PENGARUH HUBUNGAN TINGKAT USIA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA PR. JAYA MAKMUR KABUPATEN MALANG

Adhitya Pratama Nugraha
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya Malang

ABSTRAK

Tenaga kerja wanita sebagai sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas kerja. Untuk peningkatan produktivitas suatu perusahaan perlu pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja seperti kematangan usia pekerja, pendidikan, dan tingkat upah, kondisi kerja dan lain-lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di PR Jaya Makmur Kabupaten Malang. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Rokok Jaya Makmur Cabang Gudang Baru Kabupaten Malang. Jenis penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif menggunakan sampel 152 orang dengan teknik pengambilan sampel non-random sampling. Data yang digunakan merupakan data primer dan menggunakan metode analisis uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji T, uji F, dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel tingkat usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja (Sig. 0,000) begitu pula pengaruh secara partial tingkat upah (Sig. 0,015), tingkat pendidikan (Sig. 0,027) dan tingkat upah (Sig.0,00) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita. Variabel tingkat upah memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita (Coeff. Beta = 0.398). Dengan demikian maka produktivitas tenaga kerja wanita dipengaruhi oleh tingkat usia, tingkat pendidikan dan besarnya tingkat upah yang akan diberikan perusahaan berdasarkan hasil yang dicapai terutama besarnya tingkat upah. Hal ini dikarenakan karyawan akan termotivasi untuk mendapatkan upah yang tinggi dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Kata Kunci : Usia, Pendidikan, Upah, Produktivitas, Tenaga Kerja Wanita

ABSTRACT

Female workers as human resources major had role in the process of improving productivity. To increase the productivity of a company needs to be an understanding of the factors that affect the productivity of workers such as age, education, and the level of wages, conditions at work and others. This study aims to determine the effect of age, level of education and the level of wages to productivity of female workers in PR Jaya Makmur Malang. This research was conducted in Cigarette Factory Makmur Jaya Baru Malang. This type of research was quantitative using sample of 152 people with sampling technique was non-random sampling. The data used was primary data and analysis method used classic assumption test, multiple linear analysis, T test, F test, and dominant test. The results showed there are significant simultaneously between age, educational level and wage gave positive effect on productivity (Sig. 0.000) as well as partially, age level (Sig. 0.015), education level (Sig. 0.027) and the level wages (Sig.0,00) gave effect on productivity of female workers. The test results showed, dominant influence the level of wage on labor productivity of female workers (Coeff. Beta = 0398). Thus, the productivity of female workers is influenced by age, educational level and the level of wages that will be given by the company based on the results achieved, especially the level of wages. This is because employees will be motivated to earn high wages in the fulfillment of their needs.

Keywords: Age, Education, Wages, Productivity, Female Workers

1. PENDAHULUAN

Partisipasi wanita dalam kegiatan ekonomi bukan merupakan fenomena yang baru di Indonesia. Tuntutan kehidupan sosial ekonomi saat ini memaksa setiap orang untuk terus bekerja keras agar dapat bertahan hidup. Tidak terkecuali di dalamnya terdapat peranan kaum wanita. Para wanita tersebut aktif mencari kesempatan kerja yang ada untuk meningkatkan taraf hidup dan status perekonomian keluarganya.

Dalam era globalisasi, perdagangan bebas khususnya bidang jasa tenaga kerja, tenaga kerja Indonesia harus mampu bersaing dan meningkatkan kualitasnya dengan tenaga kerja dari negara lain. Maka dari itu dalam perdagangan bebas pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting, terutama manusia yang merupakan pelaku pembangunan atau tenaga kerja.

Kabupaten Malang yang memiliki komposisi penduduk berjenis kelamin wanita yang hampir mendekati jumlah penduduk laki-laki merupakan aset pembangunan daerah yang harus diperhitungkan, karena dengan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang ada diharapkan dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas dan memiliki daya saing. Adanya kesempatan kerja dan peluang yang diberikan kepada wanita dalam pembangunan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dengan tidak mengabaikan peran serta wanita sebagai seorang istri dan ibu. Dalam proses produksinya Perusahaan Rokok Jaya Makmur menggunakan tenaga kerja terutama tenaga kerja wanita. Hal ini didasarkan pada sifat wanita yang teliti, ulet, sabar dan terampil dalam melakukan pekerjaan.

Pabrik rokok mempunyai peluang yang besar menampung tenaga kerja terutama tenaga kerja wanita. Banyaknya tenaga kerja wanita yang bekerja di pabrik rokok seringkali tidak didukung dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang memadai atau dapat dikatakan sebagai tenaga kerja tidak terdidik. Padahal di era globalisasi ini, tenaga kerja dituntut untuk meningkatkan kualitas dan lapangan pekerjaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dengan peningkatan kualitas.

Bagi perusahaan, tenaga kerja merupakan aset yang sangat menentukan aspek keberhasilan, baik dalam rangka memperoleh keuntungan perusahaan maupun dalam rangka kelangsungan perusahaan dan pengembangan usaha lebih lanjut. Untuk itu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang tinggi, keahlian, keterampilan, semangat dan

profesionalisme yang tinggi pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas kerja. Untuk peningkatan produktivitas perlu pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja seperti kematangan usia pekerja, pendidikan, dan tingkat upah, kondisi kerja dan lain-lain.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja yang disebutkan di atas salah satunya adalah kematangan usia pekerja. Usia juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan yang tinggi berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak sehingga berkembangnya potensi karyawan.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerjadan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti, Pabrik rokok ini sudah berdiri 39 tahun dan belum pernah meningkatkan pemasarannya hingga ke luar negeri, apalagi di era globalisasi ini yang menuntut perusahaan bersaing sangat ketat dengan perusahaan lain. Pabrik rokok PR Jaya Makmur Kabupaten Malang juga pernah mengalami masalah dalam tingkat produktivitas pada 2014 sehingga PR Jaya Makmur menjadi 3 cabang salah satunya adalah Cabang Gudang Baru.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis ingin meneliti tentang “ Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita PR. Jaya Makmur Kabupaten Malang”. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya juga, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh tingkat usia, tingkat pendidikan, dan tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja wanita PR. Jaya Makmur Kabupaten Malang serta variabel mana dari tingkat usia, tingkat pendidikan, dan tingkat upah yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita PR. Jaya Makmur Kabupaten Malang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peranan Tenaga Kerja Wanita

Dalam pasar tenaga kerja wanita Indonesia tidak bisa diabaikan pada tahun 1993 tenaga kerja wanita mencapai $\pm 1/3$ dari kebutuhan akan tenaga kerja berarti tenaga kerja wanita sangat diperlukan di berbagai lapangan pekerjaan. Berkat pengakuan ini peran wanita yang berkiprah di luar rumah tangga juga ikut diakui. Jaminan kerja, perlindungan, pelayanan dan hak wanita makin meluas dan makin diperhatikan, namun pada akhirnya hal ini masih saja terpaut pada ikatan keluarga dan kodrat, martabat dan harkat wanita.¹

2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap sistem organisasi apapun, produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi dan manusia dipergunakan dengan baik, dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Secara singkat produktivitas dapat dikatakan sebagai ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan input dapat menghasilkan keluaran output, baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan sebelumnya.²

Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian sasaran. Efektifitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, produktivitas bila dihubungkan dengan tenaga kerja adalah jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam artian luas pengertian produktivitas meliputi hubungan antara keluaran (output) dengan masukan (input) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut (Nasir,2008).

Tenaga kerja harus diperhatikan segala kebutuhannya termasuk produktivitas yang dimiliki, karena tenaga kerlah yang menjadi roda penggerak produksi dalam suatu perusahaan. Sehingga menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan untuk terus berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Secara alamiah peningkatan produktivitas telah disadari adanya, karena dari seluruh kegiatan yang dilakukan oleh manusia selalu berujung untuk mendapatkan keuntungan. Jika produktivitas tenaga kerja tinggi, maka tingkat pendapatan yang dimiliki juga akan tinggi pula begitu juga sebaliknya. Pada hakekatnya antara perusahaan dengan tenaga kerja merupakan suatu hubungan timbal balik yang saling menguntungkan satu sama lain.³

Melalui pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan adalah (1) kualitas dan kemampuan, dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Semakin baik kualitas dan kemampuan seseorang karyawan maka semakin tinggi tingkat produksi. (2) Sarana pendukung, dikelompokkan menjadi dua golongan yaitu: Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri dan menyangkut program kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam system pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja. (3) Supra Sarana, Pelatihan dan Kemampuan Manajemen Perusahaan. Supra sarana meliputi kebijakan pemerintah, hubungan industrial dan manajemen perusahaan.

2.3 Pengaruh Tingkat Usia terhadap Produktivitas Kerja

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.⁴

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Catur⁵ dengan semakin meningkatnya umur seseorang pada range tertentu (usia produktif 15 - 64 tahun) maka akan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 1,166 kali. Variabel umur dapat menunjukkan semakin besar tanggung jawab seseorang untuk bekerja, selain itu tingkat prestasi kerja, kemampuan bekerja dapat meningkat bersama dengan meningkatnya umur dan kemudian menurun pada

saat usia tertentu dengan tingkat kondisi fisik yang lemah. Sektor informal merupakan sektor yang mengutamakan kondisi fisik yang kuat karena menggunakan sistem kerja yang dengan waktu yang tidak teratur, dan tempat kerja yang umumnya adalah outdoor, sehingga meningkatnya usiaseseorang dengan kondisi fisik yang baik dapat mendorong kenaikan tingkat produktivitas seseorang

2.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut.⁶ Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.⁷ Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2.5 Pengaruh Tingkat Upah terhadap Produktivitas Kerja

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan.⁸ Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerjadan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.⁷

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Rokok Jaya Makmur Kabupaten Malang

3.3 Populasi Dan Sampel

PR. Jaya Makmur Kabupaten Malang memiliki populasi berjumlah 1.200 orang dibagi kedalam 3 cabang, 852 orang mayoritas merupakan tenaga kerja wanita. Salah satu cabang dari PR Jaya Makmur yaitu Cabang Gudang Baru memiliki tenaga kerja wanita sebanyak 400 orang dengan bagian pelintingan rokok berjumlah 245 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 152 orang.

3.4 Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang dilakukan adalah menggunakan metode non random sampling

3.5 Definisi Operasional

Variabel bebas atau independen variabel (X), dalam hal ini adalah tingkat usia (X1), tingkat pendidikan (X2), tingkat upah (X3). Variabel Dependen (Y) adalah Produktivitas Tenaga Kerja Wanita

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer. Data diambil dari hasil rekapan yang sudah dimiliki oleh perusahaan yakni tentang usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah para tenaga kerja wanita yang menjadi sampel dari penelitian ini, kemudian diolah data tersebut untuk mengambil sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non random sampling.

3.6.2 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis dekriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskosdisitas, analisis linier berganda, uji T, uji F, dan uji dominan.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

4.1.1 Distribusi Frekuensi Variabel Usia (X₁)

Tabel 4.1 : Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-24Tahun	11	7,2 %
25-29Tahun	61	40,1%
30-34 Tahun	71	46,7%

35-39 tahun	5	3,3%
40-44 tahun	4	2,6%
Total	152	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu proporsi responden menurut usia yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 30- 34 tahun yaitu 71 orang atau 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umur 30-34 tahun termasuk rentang umur produktif dimana seseorang memiliki tingkat konsumsi produk yang lebih tinggi dibandingkan kelompok usia yang lainnya.

4.1.2 Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Pendidikan (X₂)

Tabel 4.2 : Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Sekolah	17	11,2 %
SD	53	34,9 %
SMP	57	37,5 %
SMA	17	11,2 %
Diploma	8	5,3%
Total	152	100%

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 yaitu proporsi persentase pengelompokkan responden menurut tingkat pendidikan maka sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan SMP yaitu 57 orang atau 37,5%.

4.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Upah (X₃)

Tabel 4.3 : Berdasarkan Tingkat Upah

Upah (Rp/minggu)	Jumlah	Persentase (%)
Rp 400.000,00- Rp 499.999,00	21	13,8%
Rp 500.000,00- Rp 599.999,00	60	39,5 %
Rp 600.000,00- Rp 699.999,00	38	25,0%
Rp 700.000,00- Rp 799.999,00	27	17,8%
>Rp 800.000,00	6	3,9%
Total	152	100,0%

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 yaitu proporsi persentase pengelompokkan responden menurut

tingkat upah kerja, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang memiliki upah kerja Rp 500.000,00- Rp 599.999,00 yaitu sebanyak 60 orang atau 39,5%.

4.1.4 Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Produktivitas (Y)

Tabel 4.4 : Berdasarkan Tingkat Produktivitas

Produktivitas (Rp/orang/jam)	Jumlah	Persentase (%)
Rp 7000,00 – Rp 8999,00	10	6,6%
Rp 9000,00 – Rp 10999,00	110	72,4%
Rp 11000,00 – Rp 12999,00	32	21,1 %
Total	152	100,0%

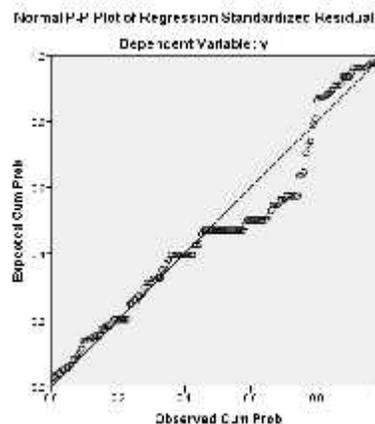
Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 yaitu proporsi persentase pengelompokkan responden menurut tingkat produktivitas yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang memiliki produktivitas Rp 9000,00 – Rp 10999,00/orang/jam yaitu sebanyak 110 orang atau 72,4%.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

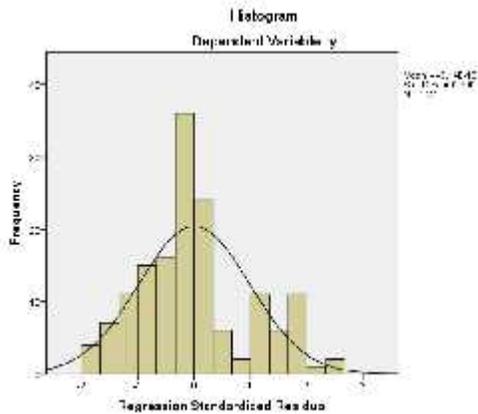
4.2.1 Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1 : Diagram P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber : Peneliti, 2016.

Gambar 4.2 : Histogram Hasil Uji Normalitas



Sumber : Peneliti, 2016.

Berdasarkan diagram P-P Plot pada Gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sedangkan grafik histogram pada Gambar 4.2 di atas menunjukkan bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva membentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 : Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	.937	1.067
x2	.930	1.076
x3	.893	1.120

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari hasil perhitungan yang ada di tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6 : Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.241	.122		1.974	.050
x1	-.049	.030	-.131	1.635	.104
x2	.015	.024	.051	.637	.525
x3	.070	.023	.251	3.053	.103

Sumber: Hasil data diolah, 2016

Berdasarkan hasil tabel 4.6 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05 secara statistik terhadap variabel dependen, yaitu nilai *absolute residual*. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi Klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

4.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5 : Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.120	.196		5.712	.000
x1	.120	.048	.186	2.469	.015
x2	.086	.038	.169	2.240	.027
x3	.191	.037	.398	5.153	.000

Sumber: Hasil data diolah, 2016

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat usia (X1), tingkat pendidikan (X2) dan tingkat upah (X3) berpengaruh positif terhadap produktivitas

tenaga kerja (Y).

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji F

Tabel 4.9 : ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	8.239	3	2.746	13.294	.000^b
Residual	30.577	148	.207		
Total	38.816	151			

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai $df_1 = 3$ dan $df_2 = 147$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,15. Berdasarkan tabel 4.5.1, pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F dapat dilihat F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($13,294 < 2,666$) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel tingkat usia (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan tingkat upah (X_3) berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja (Y).

4.4.2 Uji t

Tabel 4.10 : Uji T

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)		5.712	.000
x1	.186	2.469	.015
x2	.169	2.240	.027
x3	.398	5.153	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Variabel Tingkat Usia (X_1)

Variabel X_1 memiliki nilai *signifikan* sebesar 0,015 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,469 > 1,976$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat usia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja wanita (Y) atau dengan kata lain bahwa tingkat usia merupakan faktor yang

dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara nyata.

Variabel Perbaikan Tingkat Pendidikan (X_2)

Variabel X_2 memiliki nilai *signifikan* sebesar 0,027 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,240 > 1,976$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja wanita (Y) atau dengan kata lain bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara nyata.

Variabel Perbaikan Tingkat Upah Pendidikan (X_3)

Variabel X_3 memiliki nilai *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,153 > 1,976$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat upah (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja wanita (Y) atau dengan kata lain bahwa tingkat upah merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara nyata.

4.5 Hasil Uji Dominan

Tabel 4.14 : Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	
1 (Constant)		
x1	.186	
x2	.169	
x3	.398	

Sumber: data primer diolah, 2016

Kesimpulan yang didapatkan dari penjelasan tersebut adalah terdapat pengaruh dominan variabel tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja wanita (Y).

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pembahasan Secara Simultan

Hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa tingkat usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja wanita. Pengaruh signifikansi antara tingkat usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah terhadap produktivitas tenaga

kerja wanita dapat dilihat dari nilai sig F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel bebas bahwa tingkat usia, tingkat pendidikan, tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan rokok di PR Jaya Makmur Cabang Gudang Baru.

Hasil ini sesuai dengan teori faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan adalah kualitas dan kemampuan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, dan usia karyawan serta suprasarana yang dipengaruhi kebijakan perusahaan dan tingkat upah.⁶ Produktivitas secara produktivitas itu sendiri merupakan gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan oleh seorang pekerja wanita, menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas pekerja wanita tersebut.

Bagi perusahaan, tenaga kerja merupakan aset yang sangat menentukan aspek keberhasilan, baik dalam rangka memperoleh keuntungan perusahaan maupun dalam rangka kelangsungan perusahaan dan pengembangan usaha lebih lanjut. Untuk itu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang tinggi, keahlian, keterampilan, semangat dan profesionalisme yang tinggi pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas kerja. Untuk peningkatan produktivitas perlu pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja seperti kematangan usia pekerja, pendidikan, dan tingkat upah, kondisi kerja dan lain-lain. Melalui pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan adalah kualitas dan kemampuan, dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Semakin baik kualitas dan kemampuan seseorang karyawan maka semakin tinggi tingkat produksi. Sarana pendukung juga mempengaruhi produktivitas seperti menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri selain itu juga program kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir yang mengungkapkan

bahwa hasil penelitiannya menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,096 > 2,807$, dapat ditarik kesimpulan produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel bebas yaitu tingkat upah, masa kerja, dan usia.³

4.6.2 Pembahasan Secara Parsial

4.6.2.1 Pengaruh Hubungan Tingkat Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel tingkat usia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita. Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,015. Kondisi ini dapat diartikan bahwa tingkat usia merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara nyata.

Menurut Hardock, Sikap seseorang dalam pekerjaan merupakan dasar dalam pemilihan suatu pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja yang terdiri dari pemimpin dan kepemimpinan, suasana kerja, waktu dan jam kerja cukup penting untuk diamati. Keadaan seperti ini tidak saja cukup mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang bersangkutan tetapi juga sikap dalam menghadapi masa pensiun yang akan datang.³

Pada saat seseorang berusia lanjut terdapat satu alasan untuk tetap meneruskan pekerjaannya atau tidak, karena setiap orang memiliki pemikiran yang berbeda. Hal ini sesuai dengan teori Masloch (1982) dalam Tuti (2003) pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan.

Argumentasi terhadap gejala tingginya stres yang mewabah pada komunitas kaum muda di Indonesia adalah karena faktor usia muda, dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan pada saat yang sama mereka berhadapan dengan target yang kompetitif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Catur, dengan semakin meningkatnya umur seseorang pada range tertentu (usia produktif 15 - 64 tahun) maka akan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 1,166

kali. Variabel umur dapat menunjukkan semakin besar tanggung jawab seseorang untuk bekerja, selain itu tingkat prestasi kerja, kemampuan bekerja dapat meningkat bersama dengan meningkatnya umur dan kemudian menurun pada saat usia tertentu dengan tingkat kondisi fisik yang lemah. Sektor informal merupakan sektor yang mengutamakan kondisi fisik yang kuat karena menggunakan sistem kerja yang dengan waktu yang tidak teratur, dan tempat kerja yang umumnya adalah outdoor, sehingga meningkatnya usia seseorang dengan kondisi fisik yang baik dapat mendorong kenaikan tingkat produktivitas seseorang.⁵

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat usia berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan rokok di PR Jaya Makmur Cabang Gudang Baru.

4.6.2.2 Pengaruh Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap produktivitas tenaga kerja wanita. Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,027. Kondisi ini dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara nyata.

Hal ini sesuai dengan teori Todaro pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, Simanjuntak dalam Susilowati Tingkat pendidikan ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga kerja.¹⁰

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut.⁹

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Teddy (2012), hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya empat variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu pendidikan, upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah variable jaminan sosial. Penelitian yang dilakukan Rycx (2015) juga menyimpulkan bahwa secara sistematis pendidikan memiliki dampak kuat pada produktivitas dari pada biaya upah.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan rokok di PR Jaya Makmur Cabang Gudang Baru.

4.6.2.3 Pengaruh Hubungan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap produktivitas tenaga kerja wanita. Nilai signifikansi menunjukkan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,000. Kondisi ini dapat diartikan bahwa tingkat upah merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara nyata.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan.⁸ Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kejadian mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.⁷

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Winda, tingkat upah berpengaruh secara signifikan

terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,000. Demikian juga berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ketut (2014), Hasil pengujian menunjukkan bahwa upah berhubungan signifikan terhadap produktivitas sebesar $0,000 > 0,05$. Dalam penelitian ini variabel upah berhubungan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,862 (86,2%) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin tinggi upah, maka produktivitas kerja juga akan semakin tinggi.¹¹

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap produktivitas tenaga kerja wanitabagian pelintingan rokok di PR Jaya Makmur Cabang Gudang Baru.

4.7 Ringkasan Pembahasan

Tenaga kerja perusahaan rokok "PR Jaya Makmur" Malang sebagian besar adalah perempuan, terutama untuk bagian pelintingan. Tenaga kerja yang bekerja diperusahaan ini umumnya adalah tenaga kerja yang mempunyai usia produktif, sehingga perusahaan ini tidak pernah melakukan penerimaan tenaga dibawah usia 20 tahun. Kebijakan perusahaan adalah lebih memilih menggunakan tenaga kerja dengan usia produktif daripada tenaga kerja tidak produktif yang dikarenakan akan mempengaruhi output dari perusahaan tersebut.

Begitu juga dengan tingkat pendidikan, semakin tingkat pendidikan mempengaruhi tingkat kedewasaan, emosi dan penerimaan pengetahuan tentang teknologi baru akan lebih mudah daripada tenaga kerja dengan pendidikan di tingkat SD dan tidak sekolah.

Jika dikaitkan dengan kondisi pasar kerja saat ini tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan bisa dikatakan belum memenuhi standart UMR (Upah Minimum Regional), tingkat Upah Minimum Regional kota Malang saat ini adalah berkisar antara Rp 2.100.000 sedangkan tingkatan upah yang diberikan oleh perusahaan adalah antara 1.600.000,- sampai Rp.2.800.000,-. Tetapi tingkat upah yang diperoleh tenaga kerja tidak selalu sama karena upah dihitung berdasarkan lintingan yang dihasilkan setiap harinya. Seorang tenaga kerja akan menghasilkan minimal 1.800 linting setiap harinya, tetapi bisa juga sampai 3000 linting.

Dari ketiga variable independen dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, ketiga variable tersebut ternyata berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap

produktivitas tenaga kerja wanita di PR Jaya Makmur. Dari ketiga variable independen dalam penelitian ini, variable tingkat upah yang memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di PR Jaya Makmur.

Dengan demikian maka produktivitas tenaga kerja wanita dipengaruhi oleh tingkat usia, tingkat pendidikan dan besarnya tingkat upah yang akan diberikan perusahaan berdasarkan hasil yang dicapai terutama besarnya tingkat upah. Hal ini dikarenakan karyawan akan termotivasi untuk mendapatkan upah yang tinggi dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Tingkat produktivitas pada awalnya meningkat sesuai pertambahan umur, kemudian menurun kembali pada usia tua karena kondisi yang kurang memungkinkan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

4.4 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan di PR Jaya Makmur Cabang Gudang Baru Kabupaten Malang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan di PR Jaya Makmur Cabang Gudang Baru Kabupaten Malang..
3. Variabel yang dominan mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja wanita bagian pelintingan di PR Jaya Makmur Cabang Gudang Baru Kabupaten Malang adalah tingkat upah,
4. Dengan demikian maka produktivitas tenaga kerja wanita dipengaruhi oleh tingkat usia, tingkat pendidikan dan besarnya tingkat upah yang akan diberikan perusahaan berdasarkan hasil yang dicapai terutama besarnya tingkat upah. Hal ini dikarenakan karyawan akan termotivasi untuk mendapatkan upah yang tinggi dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Tingkat produktivitas pada awalnya meningkat sesuai pertambahan umur, kemudian menurun kembali pada usia tua karena kondisi yang kurang memungkinkan

5.2 Saran

1. Sebisa mungkin perusahaan mengkondisikan

- keadaan interen dengan keadaan di luar perusahaan, seperti memberikan tingkat upah yang sesuai dengan standart tingkat Upah Minimum Regional Kabupaten Malang. Diharapkan dengan adanya peningkatan tingkat upah akan dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja dan akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak.
2. Memberikan pelatihan-pelatihan terhadap tenaga kerja yang sejalan dengan pentingnya peningkatan pendidikan sebagai suatu upaya dalam meningkatkan produktivitas
 3. Sebaiknya ada penghormatan atau balas jasa yang diberikan seperti memberikan piagam penghargaan yang telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik untuk memotivasi tenaga kerja wanita dalam meningkatkan produksi.
 4. Perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah dalam rangka peningkatan kualitas dan produktivitas perusahaan tersebut.
7. Kurniawan, Gusti. 2010. "*Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT.Kalisco) Pontianak*". Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak
 8. Setiadi, 2009. *Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang.
 9. Simanjuntak, P., 2001.*Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.Jakarta.
 10. Sulistyowati. 2008. *Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Study Pada Karyawan Pabrikasi P.T.P.G Kreet Baru Bululawang)*. Skripsi. Fak Ekonomi. Universitas Brawijaya.
 11. Winda, N. 2007. *Pengaruh Masa kerja, Usia dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Pelintingan*. Universitas Jember Fakultas Ekonomi. Jember.

DAFTAR PUSTAKA

1. Simbolon, RHJ. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Pekerja Wanita Di Kota Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan
2. Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana?* Edisi Kedua. Bumi Aksara, Jakarta.
3. Nasir, Nadia. 2008. *Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Study Kasus Pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok "Djagung Padi" Malang)*. Universitas Brawijaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Malang.
4. Amron & Taufik Imran. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
5. Catur, 2014. *Analisis Produktivitas Pekerja Wanita Sektor Informal (Studi Kasus Pedagang di Kota Malang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang
6. Simanjuntak, P., 2005.*Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.Jakarta.