

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TINGKAT UPAH TENAGA KERJA DI INDONESIA
TAHUN 2017-2020**

SKRIPSI



Oleh :

Nama : Septian Maulana

Nomor Mahasiswa : 15313254

Program Studi : Ilmu Ekonomi

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
2022**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
UPAH TENAGA KERJA DI INDONESIA TAHUN 2017-2020**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana jenjang strata 1 Program Studi Ilmu Ekonomi, pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Septian Maulana

Nomor Mahasiswa : 15313254

Program Studi : Ilmu Ekonomi



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang dapat dikategorikan dalam Tindakan plagiasi seperti dimaksud dalam buku pedoman penulisan skripsi Program Studi Ilmu Ekonomi FBE UII. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka Saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Jalan Pahlawan Arif Rahmanida
Kampus Baru Lingsar Lima Duka
Yogyakarta 55181
T. 0271-321141 (4000) 321174
F. 0271-321141
E. uui@uui.ac.id
www.uui.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL TES KEMIRIPAN

No. : 391/Ka Div/10/Div PP/III/2022

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Septian Maulana
Nomer Mahasiswa : 15313254
Dosen Pembimbing : Drs. Awan Setya Dewanta M.Ec, Dev
Program Studi : Ilmu Ekonomi
Judul Karya Ilmiah : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2017-2020
Nomer Hp : 081315683130

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses tes kemiripan (*similarity test*) menggunakan Turnitin dengan hasil 19% (Semblilan belas persen) sesuai aturan batas minimal dinyatakan teks yang dibetulkan di Universitas Islam Indonesia yaitu sebesar 20% (dua puluh persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 28 Maret 2022

Kepala Divisi Pengelolaan Pergetahuan

Bambang Herawan, S.Si, PhD.

Serang, 23 Agustus 2022

Penulis

METERAI TEMPEL
BA2AJX957047530
Septian Maulana

PENGESAHAN

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja di Indonesia
Tahun 2017-2020

Nama : Septian Maulana
Nomor Mahasiswa : 15313254
Program Studi : Ilmu Ekonomi

Yogyakarta, 11 April 2022
telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Drs. Awan Setya Dewanta M.Ec, Dev

telah disetujui untuk diujikan

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT UPAH TENAGA
KERJA DI INDONESIA TAHUN 2017 - 2020**

Disusun Oleh : **SEPTIAN MAULANA**

Nomor Mahasiswa : **15313254**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: **Selasa, 21 Juni 2022**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Awan Setya Dewanta, Drs., M.Ec.Dev.


.....

.....

Penguji : Jannah Saddam Ash Shidiqie, S.E.I., M.E.K.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia




Johan Arifin, SE, M.Si., Ph.D, CFrA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan dan membimbing umatnya kearah kebenaran. Dengan kerendahan hati Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2017-2020”**. Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada semua pihak dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi pembaca. Maka dari itu penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuasaan - Nya dan pertolongan – Nya sehingga penuls dapat menyelesaikan skripsi ini. Alhamdulillah sebagai ucapan rasa syukur hamba atas segala kenikmatan dan hikmah yang Engkau berikan selama ini.
2. Kedua orang tua, Bapak Nasudin dan Ibu Munajah, yang selalu memberikan dukungan penuh, motivasi, dan doa restu sehingga penulis dapat menyusun skripsi hingga selesai.
3. Bapak Drs. Awan Setya Dewanta M.Ec, Dev selaku dosen pembimbing skripsi yang seelau sabar memberikan bimbingan, saran, dan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Drs. Agus Widarjono, MA., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
6. Bapak Drs. Sahabudin Sidiq, MA. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan program Sarjana
7. Bapak/Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah memeberikan dan mengajarka ilmunya selama penulisan menuntut ilmu pada universitas ini. Dosen beserta seluruh staf Akademik Jurusan Ilmu Ekonomu Khususnya dan Dosen Staf Tata Usaaha dan Staf Akdemik di Lingkungan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

8. Farah Khaira Delmi Putri, terima kasih sudah selalu memberikan dukungan, doa, dan semangat.
9. Adik-adikku tercinta Aji Fahrudin, Tiara Adinda dan Wildan Nazarudin Al Gifari.
10. Teman-teman Kost Klabanan, Ahmad Nizar, Awaludin Idris, Tri Moryanto, Bryan Ridho, Jimi Panjaitan, Sauri, dan Mas Hodi yang selalu memberikan dukungan penuh sehingga saya lebih semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Teman-teman Ngopi di Jogja, Arya Maulana, Gifari Asfahani, Balia, Gifari Gasing, Anakiowa, Atika Aulia, Mirzam Nopriandana, Anjas Mirunggan, Alfian Wahyu Aji, Adam Katsu, Fehung, Wahyu dan teman-teman lainnya yang bisa diandalkan ketika saya sedang penat mengerjakan skripsi ini.
12. Teman-teman Ilmu Ekonomi 2015 yang telah membantu dan berbagi ilmu kepada penulis baik di lingkungan kampus ataupun diluar kampus.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak. Penulis menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak dengan harapan agar dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca.

Yogyakarta, 8 April 2022

Penulis



Septian Maulana

DAFTAR ISI

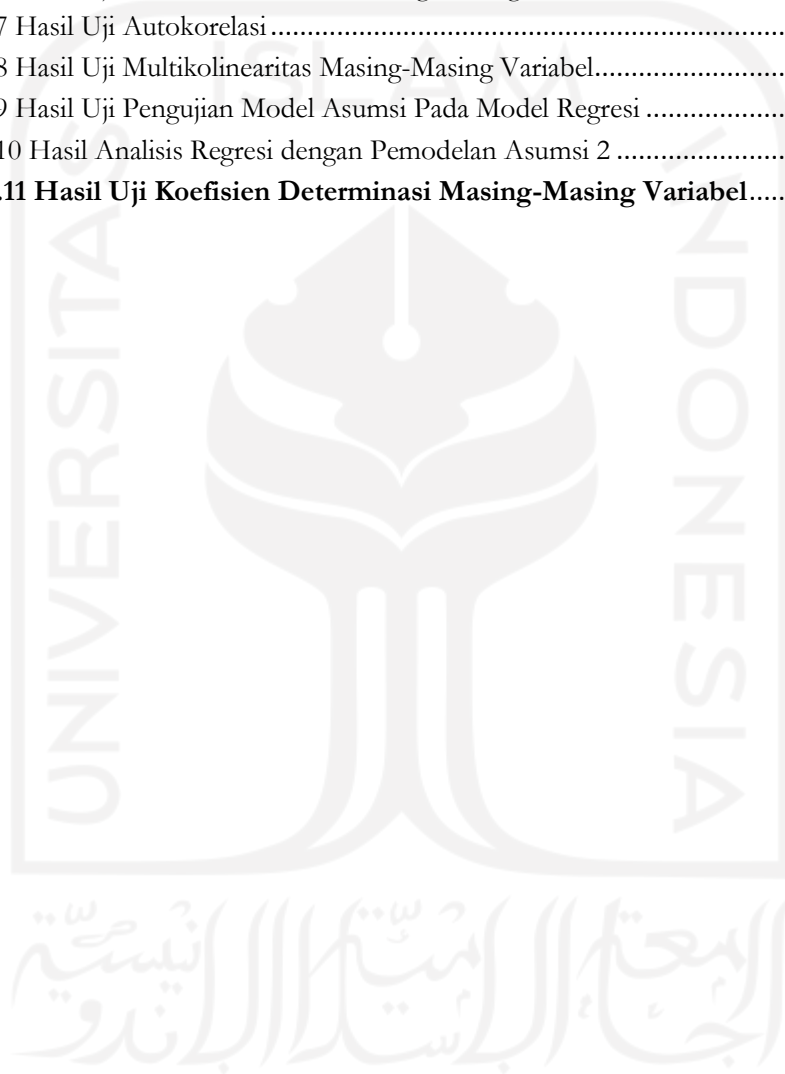
Halaman

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN.....	ii
PENGESAHAN UJIAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASARAN TEORI	5
2.1 Kajian Teori	5
2.2 Landasan Teori.....	6
2.2.1 Teori Upah	6
2.2.2 Pengertian Upah.....	8
2.2.3 Indikator Upah.....	8
2.2.4 Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Upah	9
2.2.5 Hubungan Jenis Kelamin dengan Upah	10
2.2.6 Hubungan Usia Terhadap Upah	10
2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum	11
2.2.8 Hubungan Upah dengan Produktivitas Kerja	12
2.2.9 Kerangka Pemikiran	12
2.2.10 Hipotesis	13
BAB III METODE PENELITIAN	14
3.1 Jenis dan Pengumpulan Data	14
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	15

3.3	Metode Analisis.....	16
3.4	Uji Analisis Statistik.....	17
3.4.1	Uji Asumsi Klasik.....	17
3.4.1.1	Uji Normalitas	17
3.4.1.2	Uji Heterokedastisitas.....	17
3.4.1.3	Uji Autokorelasi	18
3.4.1.4	Uji Multikolinearitas.....	18
3.4.2	Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	18
3.4.3	Uji Regresi Linear Data Panel.....	18
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		21
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	21
4.2	Hasil Analisis Data	23
4.2.1	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	23
4.2.1.1	Uji Normalitas.....	23
4.2.1.2	Uji Heteroskedastisitas.....	23
4.2.1.3	Uji Autokorelasi	24
4.2.1.4	Uji Multikolinearitas	25
4.3	Analisis Regresi Linier Berganda	26
4.4	Uji Koefisien Determinasi.....	30
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		34
5.1	Kesimpulan.....	34
5.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		36
LAMPIRAN.....		39

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	16
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	23
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Masing-Masing Variabel.....	24
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi.....	25
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas Masing-Masing Variabel.....	26
Tabel 4.9 Hasil Uji Pengujian Model Asumsi Pada Model Regresi	27
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi dengan Pemodelan Asumsi 2	28
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Masing-Masing Variabel.....	31



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran..... 13



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data dan Variabel Penelitian.....	39
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data SPSS.....	44



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja di Indonesia tahun 2017 – 2020. Pada penelitian ini, terdapat 3 variabel independen yang meliputi tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin, sementara variabel dependen penelitian yaitu upah minimum dari 34 provinsi di Indonesia. Data yang digunakan yaitu data sekunder yang diantaranya data proporsi pekerja usia 25-45 tahun, rata-rata lama sekolah, rasio pekerja laki-laki terhadap perempuan, dan upah minimum dari 34 provinsi di Indonesia dalam rentang tahun 2017 – 2020. Metode yang digunakan dalam pengolahan data yaitu regresi data panel dengan bantuan *software* Spss 17.0. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel usia dengan tingkat upah. Kemudian, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dengan tingkat upah. Sementara pada variabel jenis kelamin dengan tingkat upah, tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Pendidikan, Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Upah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan merupakan rangkaian gerak perubahan menuju kepada kemajuan guna mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Pembangunan ekonomi tidak terpisahkan dari peranan manusia dalam mengelolanya karena manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan juga konsumen hasil dari pembangunan itu sendiri. Sumber daya manusia berkualitas pada suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Menurut Terry (dalam Wiantara, 2015) suksesnya suatu perusahaan sebagian besar merupakan permasalahan sumber daya manusia. Untuk itu kita dituntut untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas guna mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk menciptakan efektivitas organisasi dalam industri. Kegunaan manajemen sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja karyawan (Rayadi, 2012). Efektivitas kinerja suatu organisasi terdapat beberapa faktor, antara lain pendidikan, jenis kelamin, dan umur. Produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan upah, tenaga kerja yang berkontribusi penuh sehingga dapat meningkatkan produktivitas maka perlu diberikan penghargaan sebagai balas jasa.

Tingkat pendidikan dapat menjadi penentuan produktivitas tenaga kerja, karena ilmu pengetahuan dapat membantu tenaga kerja dalam meningkatkan kemampuan personal. Simanjuntak (1998) mengemukakan bahwa hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, dan biasanya seseorang yang berpendidikan tinggi memiliki motivasi untuk belajar dan pola pikir yang cukup tinggi.

Menurut Herawati, dkk (2013) jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki perempuan seperti fisik kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis. Usia menjadi penentuan peningkatan upah dan produktivitas tenaga kerja. Menurut Pratudo dkk (2020) umur secara teori mengatakan bahwa dimana semakin tinggi usia seseorang akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas nya. Hal ini diperkuat dengan sistem biologis manusia, yang semakin bertambahnya umur seseorang, maka akan semakin menurun sistem imun, sistem kerja hormon dan sistem saraf sensorik, motorik dan neorik seseorang.

Pembangunan ekonomi suatu daerah atau negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi, dan lain-lain. Tujuan dari pembangunan ekonomi adalah penyedia lapangan kerja. Pertumbuhan ekonomi suatu daerah akan lebih banyak membutuhkan angkatan kerja. (Tambunsaribu dkk, 2013). Daerah di Indonesia menerapkan upah minimum dalam menentukan upah tenaga kerja. Upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun, sehingga pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan di sisi lain, upah minimum digunakan sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja (Simanjuntak, 1992). Penelitian Sungkar dkk (2015) mengenai upah minimum di Indonesia dalam penelitiannya menyatakan bahwa upah minimum tidak hanya menjadi batas minimum upah secara umum, tetapi juga mempengaruhi kenaikan pendapatan dan memiliki dampak penting dalam mengurangi kemiskinan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta usia dapat mempengaruhi upah yang didapat. Hal tersebut dikarenakan kompetensi karyawan dapat mempengaruhi upah, selain itu, upah minimum provinsi pun berbeda-beda karena menyesuaikan *life style* daerah tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2017-2020”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang terdapat pada latar belakang diatas, maka diasumsikan pertanyaan penilitan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh usia terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan untuk dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh usia terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh jenis kelamin terhadap tingkat upah tenaga kerja di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu bagi :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan tugas akhir yang harus di selesaikan. Selain itu dalam melakukan penilitan ini diharapkan penulis dapat lebih memahami dalam hubungan upah tenaga kerja di Indonesia, dan mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi upah tenaga kerja.

2. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta memperkaya ilmu pengetahuan. Ilmu tersebut terkhusus pada pembangunan ekonomi, ekonomi, dan isu – isu pembangunan ekonomi di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi pemikiran khususnya akademisi

mengenai variabel- variabel yang mempengaruhi upah tenaga kerja di Indonesia

3. Manfaat Bagi Institusi Pemerintahan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif serta masukan yang lebih untuk pemerintahan dalam mengambil keputusan untuk membuat, mengesahkan, dan menjalankan kebijakan – kebijakan dalam mendukung kegiatan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASARAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai rujukan untuk menulis. Adapun penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut, Simanjuntak (1998) mengemukakan bahwa hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, dan biasanya seseorang yang berpendidikan tinggi memiliki motivasi untuk belajar dan pola pikir yang cukup tinggi.

Pada penelitian Herawati, dkk (2013) tentang pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja, dinyatakan bahwa jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas seseorang. Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode OLS (*ordinary Least Square*) terhadap 67 tenaga kerja di industri *Shuttlecock* Kota Tegal sebagai responden. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki perempuan seperti fisik kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis. Usia menjadi penentuan peningkatan upah dan produktivitas tenaga kerja.

Menurut penelitian Prayudo dkk (2020) umur secara teori mengatakan bahwa dimana semakin tinggi usia seseorang akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitasnya. Produktivitas dan tingkat upah memiliki hubungan yang berbanding lurus, hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Benoit Dostie (2007) yang berjudul "*Wages, Productivity and Aging*" yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antar ketiga variabel tersebut yang meliputi tingkat upah, produktivitas dan umur pekerja. Metode analisis yang digunakan pada penelitian Benoit yaitu metode OLS terhadap pekerja di Kanada tahun 1999-2003. Hasil analisis pada penelitian tersebut menyatakan bahwa pekerja dengan rentang umur 35 – 55

tahun memiliki tingkat upah yang lebih tinggi sebanyak 13% dari tingkat upah yang dimiliki oleh pekerja dengan umur dibawah 35 tahun. Adapun hasil penelitian tersebut yang menyatakan bahwa pekerja dengan umur 35-55 tahun menunjukkan tingkat produktivitas 15% lebih baik dibandingkan dengan pekerja dengan umur dibawah 35 tahun, sehingga pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa umur pekerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan tingkat upah pekerja.

Penelitian Candra dkk (2019) mengenai analisis pengaruh upah, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan usia, dengan menggunakan metode OLS terhadap karyawan industri tenun Bandar Kidul Kota Kediri sebanyak 300 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas kerja serta adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, tujuan penelitian-penelitian tersebut adalah sama, hanya saja menggunakan variabel-variabel yang berbeda, tahun yang berbeda dan ruang lingkup yang berbeda sehingga hasil penelitian yang ditunjukkan juga berbeda-beda. Pada penelitian ini, penulis menguji pengaruh tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia terhadap upah.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Upah

Adapun beberapa teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli mengenai hal upah dan pembentukan upah tenaga kerja yang menerangkan tentang latar belakang terbentuknya upah tenaga kerja. Menurut David Ricardo (1998), dalam teori upah wajar (alami) menjelaskan bahwa upah menurut kodrat merupakan upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya. Kemudian upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran yang akan berubah di sekitar upah menurut kodrat. Upah kodrat oleh ahli ekonom modern dijadikan batas minimum dari upah kerja.

Dalam teori upah, John Stuart Mill (2000) mengemukakan bahwa tinggi upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja, sementara penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Upah yang diberikan oleh pengusaha secara teoritis dianggap

sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, upah yang diterima pekerja dapat dibedakan menjadi beberapa macam dan memiliki makna yang berbeda, diantaranya yaitu: (Diana Fajarwati, 2010)

- a. Upah Nominal, yaitu jumlah uang yang diterima pegawai dari para pengusaha sebagai pembayaran tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi (Sadono Sukirno, 2002)
- b. Upah Riil, yaitu upah yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja tersebut. Kecenderungan yang selalu berlaku yaitu keadaan dimana harga barang dan jasa maupun upah terus menerus mengalami kenaikan. Namun, kenaikan tersebut tidaklah serentak dan juga tidak pada tingkat yang sama besarnya. Perubahan yang berbeda ini akan menimbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai dimana kenaikan pendapatan merupakan suatu gambaran dari kenaikan kesejahteraan yang dinikmati oleh tenaga kerja. (Sadono Sukirno, 2002)
- c. Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sektoral. Dalam hal ini, upah minimum diartikan sebagai upah pokok terendah yang harus diterima oleh pegawai atau buruh pada waktu pertama kali bekerja. Pada upah minimum terdapat unsur yang paling penting, yaitu jumlah upah minimum harus mampu memenuhi kebutuhan hidup pegawai atau buruh secara minimal, yakni kebutuhan sandang, pangan, serta keperluan rumah tangga. (Sonny dalam Normalitasar, 2012).

Adapun teori upah yang digunakan pada penelitian Stephan *et al* (2018) yang berjudul “*Does Education Raise Productivity and Wages Equally? The moderating Role of Age and Gender*” yaitu teori *Human Capital Theory* (Becker, 1964) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki akan mengembangkan kemampuan pekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Sehubungan dengan hal tersebut, apabila produktivitas dari pekerja meningkat, maka upah yang diterima oleh pekerja tersebutpun akan meningkat. Pekerja dengan tingkat pendidikan yang kurang menunjukkan rendahnya tingkat upah yang diterimanya, sehingga tingkat pendidikan

dan upah bersifat berbanding lurus yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat upah yang diterima oleh pekerja tersebut.

Selain itu, adapun penelitian yang dilakukan oleh Yang & Jeong (2020) yang menganalisis tentang hubungan tingkat pendidikan, jenis kelamin (*gender*) jam kerja, dan pengalaman kerja terhadap tingkat upah. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat perbedaan upah yang diberikan terhadap pekerja berdasarkan *gender*. Berdasarkan hasil analisis penelitian tersebut, peningkatan tingkat upah yang diberikan terhadap pekerja laki-laki dinyatakan lebih cepat dibandingkan dengan peningkatan tingkat upah yang diberikan terhadap pekerja perempuan. Peningkatan tingkat upah tersebut didasarkan juga berdasarkan tingkat pendidikan yang meningkat.

2.2.2 Pengertian Upah

Definisi upah berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Winardi dalam Lilik (2009), yaitu harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa-jasa yang pada umumnya dibayarkan per jam, perhari, per minggu, dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensasi untuk jasa-jasa merupakan *wages*. Upah dapat diartikan juga sebagai imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, dan *output* yang dihasilkan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa upah tidak seperti gaji yang jumlah relatif tetap, namun besar kecilnya upah dapat berubah-ubah. (Lilik, 2009).

Upah merupakan imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan, atau borongan (Soemarso, 2009). Adapun definisi upah menurut Malayu Hasibuan (2009), yaitu didefinisikan sebagai balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian pembayaran yang disepakati oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

2.2.3 Indikator Upah

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Menurut Sarwoto (1983), sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu:

- a. Menyediakan insentif untuk mendorong produktivitas kerja;
- b. Menjamin kehidupan yang layak bagi karyawan dan keluarganya; dan
- c. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.

Adapun indikator-indikator upah menurut Ditanugraha (2013), diantaranya:

- a. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan dapat diukur melalui upah yang diterima sesuai dengan jam kerja, upah yang diterima sesuai dengan hasil produksi, dan upah sesuai kebutuhan.

- b. Kondisi Perusahaan

Kondisi perusahaan dapat diukur melalui ketetapan waktu pemberian upah dan tingkat kesesuaian upah berdasarkan kemampuan perusahaan.

- c. Keterampilan Tenaga Kerja

Keterampilan tenaga kerja dapat diukur melalui tingkat kesesuaian upah berdasarkan pendidikan tenaga kerja, tingkat kesesuaian upah berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tingkat kesesuaian upah berdasarkan pengalaman tenaga kerja.

2.2.4 Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Upah

Pendidikan memainkan peranan dalam menentukan sifat, nasib, bentuk manusia maupun masyarakat karna pendidikan adalah suatu proses yang mencakup tiga dimensi, individu, masyarakat, atau komunitas nasional dari individu tersebut. Pendidikan tidak hanya sekedar pengajaran saja, tetapi suatu proses transfer ilmu, transformasi nilai, dan pembentukan kepribadian dengan segala aspek yang dicakupnya. Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki manusia baik sebagai manusia maupun masyarakat (Nurkholis, 2013). Menurut Juhardi (2012) dalam Ratna dkk (2018) pendidikan adalah suatu faktor yang sangat penting untuk menunjang kinerja seseorang agar kompetensi yang dimilikinya tidak tertinggal dengan masyarakat dan bangsa di dunia.

Pendidikan memiliki hubungan dengan produktivitas, karena orang yang berpendidikan memiliki pengetahuan yang luas untuk meningkatkan kinerjanya. Orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Menurut Kurniawa (2010) dalam Nugraha (2016) Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas, orang yang sadar akan

produktivitas akan mendorong tenaga kerja tersebut untuk melakukan tindakan yang produktif. Pada penelitian Novalia dkk (2021) mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat upah, hasil penelitiannya adalah tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap peluang tenaga kerja memperoleh upah besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP). Tenaga kerja yang berpendidikan lebih tinggi memiliki peluang upah kerja di atas UMP. Tinggi rendahnya tingkat upah bergantung pada tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin lama tahun pendidikan yang ditempuh maka tenaga kerja tersebut memiliki peluang yang besar untuk bersaing di dunia kerja.

2.2.5 Hubungan Usia Terhadap Upah

Usia merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas, selaras dengan pengaruhnya terhadap upah. Usia dalam masa produktif biasanya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berusia lanjut karena kondisi fisiknya yang sudah melemah dan terbatas (Aprilyanti, 2017). Terdapat tiga golongan dalam masa produktivitas, yaitu penduduk belum produktif, penduduk usia produktif, dan penduduk non produktif. Penduduk belum produktif adalah penduduk yang memiliki usia 15 tahun. Penduduk usia tersebut dikatakan belum mampu menghasilkan barang dan jasa. Penduduk usia produktif adalah penduduk yang masuk rentang usia 15-64 tahun. Penduduk dengan usia tersebut mampu menghasilkan barang dan jasa. Penduduk non produktif adalah penduduk yang memiliki usia lebih dari 64 tahun. Penduduk usia tersebut tidak mampu menghasilkan barang dan jasa lagi (Sukmaningrum dkk, 2017).

Penduduk usia produktif dianggap sebagai penduduk yang dapat ikut dalam ketenagakerjaan yang sedang berjalan. Mereka sudah dianggap mampu dalam proses ketenagakerjaan karena dapat menghasilkan barang dan jasa. Pada penelitian Kumbadewi dkk (2016) mengenai pengaruh umur terhadap upah dalam penelitiannya menyatakan bahwa usia produktif memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Upah memiliki ketergantungan dengan produktivitas, maka usia produktif memiliki upah yang tinggi.

2.2.6 Hubungan Jenis Kelamin Terhadap Upah

Jenis kelamin berkaitan dengan perbedaan fungsi, peran, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai kesepakatan hasil bentukan masyarakat. Jenis kelamin berhubungan dengan tingkat produktivitas. Laki-laki memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena laki-laki tanggung jawab yang lebih dibandingkan dengan perempuan (Siahaya, 2018). Pada penelitian Novalia dkk (2021) mengenai pengaruh jenis kelamin terhadap upah yang didapatkan, hasil penelitiannya adalah tenaga kerja laki-laki memiliki upah lebih besar dibandingkan perempuan.

2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum

Salah satu faktor yang mempengaruhi upah minimum yaitu adalah Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi apabila mengacu pada Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013. Upah minimum diarahkan pada pencapaian KHL melalui upaya membandingkan besarnya upah minimum yang disesuaikan dengan nilai KHL pada periode yang sama. Hal yang mendasari penentuan atau perumusan upah minimum yaitu nilai KHL dimana nilai KHL ini meliputi kebutuhan mendasar seperti pangan 2100kcal perhari, perumahan, pendidikan, pakaian dan sebagainya. (Nadya Wiandita, 2018)

Namun, selain nilai KHL adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum yang diantaranya:

a. Inflasi

Inflasi merupakan kecenderungan dari harga-harga untuk naik secara umum dan terus menerus (Sukirno, 2002). Namun, bila kenaikan harga hanya dari satu atau dua barang saja tidak dapat dinyatakan inflasi. Inflasi dapat dinyatakan terjadi apabila kenaikan tersebut meluas atau menyebabkan kenaikan sebagian besar dari harga barang-barang lain. (Boediono dalam Nadya, 2018)

b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) ini dapat didefinisikan sebagai suatu indikator ketenagakerjaan yang memberikan gambaran tentang penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari merujuk pada suatu waktu

dalam periode survei. TPAK juga diartikan sebagai indikator yang biasa digunakan untuk menganalisa partisipasi angkatan kerja.

c. **Produk Domestik Regional Bruto**

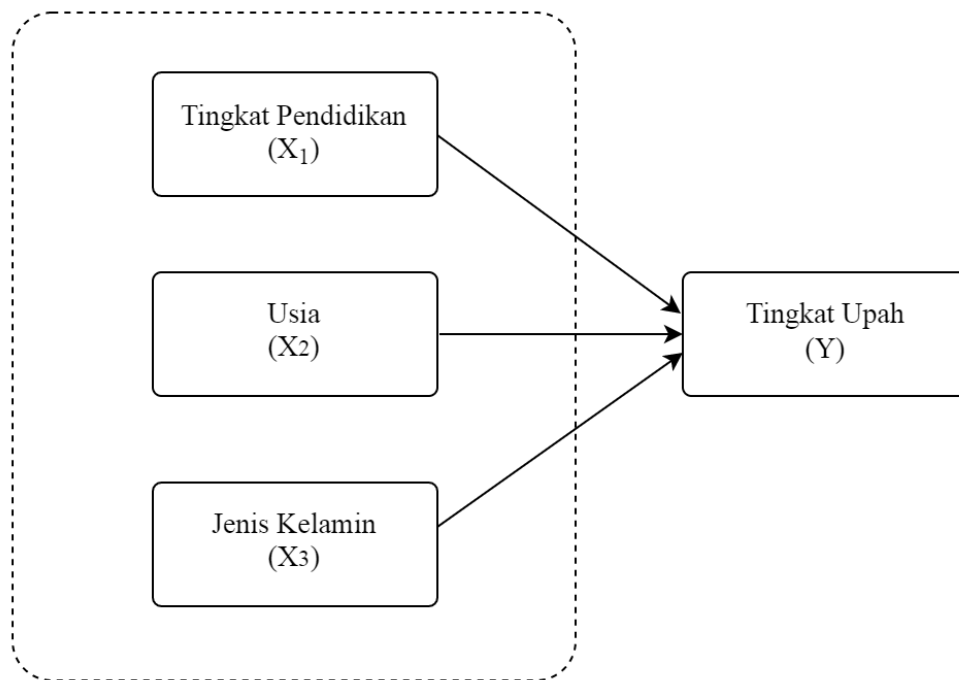
Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Gregory Mankiw (2006), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan nilai pasar dari semua barang dan jasa jadi yang diproduksi di suatu daerah pada periode tertentu.

2.2.8 Hubungan Upah dengan Produktivitas Kerja

Pada suatu perusahaan, faktor manusia memegang peranan penting dalam setiap aktivitasnya, sebab perusahaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang di rencanakan apabila tidak ada sumber daya manusia yang mencukupi. Pada perusahaan baik dengan skala besar maupun kecil, faktor manusia tetap memegang peranan yang penting. Dalam rangka meningkatkan produktivitas yang tinggi, perusahaan hendaknya membina dan mengembangkan pegawai dengan jalan mendorong kegairahan dan semangat kerja pegawai dalam meningkatkan partisipasi tenaga kerja dan memberikan perhatian di bidang kompensasi finansial, khususnya pemberian tingkat upah yang memadai dan layak. Hal tersebut merupakan salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia di dalam menarik, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja, serta mendorong tenaga kerja agar bekerja lebih produktif. Apabila produktivitas semakin meningkat maka semakin meningkat pula peran serta faktor-faktor tenaga kerja (Ketut, 2015)

2.2.9 Kerangka Pemikiran

Dalam tujuan mengetahui permasalahan yang akan dianalisis dan dibahas, perlu adanya kerangka berfikir yang merupakan landasan dalam meneliti masalah. Tujuannya yaitu untuk mengembangkan, menemukan dan menguji kebenaran dari suatu penelitian, adapun kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

2.2.10 Hipotesis

Sugiyono (2010), menyatakan definisi dari hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga sebab masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

- a. H₀: Diduga variable Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap variable Tingkat Upah
H_a: Diduga variable Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap variable Tingkat Upah
- b. H₀: Diduga variable Usia tidak berpengaruh terhadap variable Tingkat Upah
H_a: Diduga variable Usia berpengaruh terhadap variable Tingkat Upah
- c. H₀: Diduga variable Jenis Kelamin tidak berpengaruh terhadap variable Tingkat Upah
H_a: Diduga variable Jenis Kelamin berpengaruh terhadap variable Tingkat Upah

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pengumpulan Data

Jenis penelitian pada penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dikerjakan dengan menggunakan referensi (literatur), baik berupa jurnal, buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu terkait dengan hubungan tingkat pendidikan, usia dan jenis kelamin terhadap tingkat upah. (Iqbal, 2008:5)

Jenis data yang digunakan yaitu data sekunder dengan metode pengumpulan *time series* dan *cross section* (data panel) dari tahun 2017 hingga tahun 2020 yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS). Data panel adalah gabungan antara data *time series* dan *cross section*, dimana *time series* merupakan sekumpulan observasi dalam rentang waktu tertentu sedangkan *cross section* merupakan data yang dikumpulkan dalam kurun waktu tertentu dari sampel (Widarjono, 2018).

Adapun cara-cara yang dapat dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data, yaitu:

a. Kepustakaan (*Library Research*)

Langkah ini merupakan cara yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data melalui studi *literature* atau studi kepustakaan. Hal yang dilakukan yaitu dengan cara mempelajari, mengkaji, meneliti, serta menelaah referensi berupa buku-buku (*text book*), peraturan perundang-undangan, jurnal nasional dan internasional, berita, artikel, majalah, serta penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin terhadap tingkat upah. Kajian referensi ini bertujuan untuk mendukung data yang diperoleh dan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

b. Riset Internet (*Online Research*)

Riset internet diartikan sebagai tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan berbagai data atau informasi tambahan dari situs-situs yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan penelitian.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Pengertian dari definisi operasional variabel yaitu suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015: 38). Adapun variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

a. Tingkat Pendidikan (X_1)

Tingkat pendidikan adalah suatu faktor yang sangat penting untuk menunjang kinerja seseorang agar kompetensi yang dimilikinya tidak tertinggal dengan masyarakat dan bangsa di dunia. (Ratna dkk, 2018)

b. Usia (X_2)

Usia merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas, selaras dengan pengaruhnya terhadap upah. Usia dalam masa produktif biasanya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berusia lanjut karena kondisi fisiknya yang sudah melemah dan terbatas. (Aprilyanti, 2017)

c. Jenis Kelamin (X_3)

Jenis kelamin berkaitan dengan perbedaan fungsi, peran, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai kesepakatan hasil bentukan masyarakat. Jenis kelamin berhubungan dengan tingkat produktivitas. Laki-laki memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena laki-laki tanggung jawab yang lebih dibandingkan dengan perempuan. (Siahaya, 2018)

d. Tingkat Upah (X_4)

Upah merupakan Upah dapat diartikan juga sebagai imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, dan *output* yang dihasilkan (Lilik, 2009). Perbedaan tingkat upah dapat terjadi disebabkan oleh perbedaan tingkat pendidikan, latihan, dan pengalaman. Selain itu, tingkat upah di setiap perusahaan dapat berbeda-beda didasarkan pada persentase biaya pekerja terhadap seluruh biaya produksi.

Berikut definisi operasional yang dapat digambarkan melalui bentuk tabel:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber	Instrumen Pengukuran
1.	Tingkat Pendidikan (X ₁)	Rata-rata lama pendidikan	Badan Pusat Statistik Tahun 2017 - 2019	Ordinal
2.	Usia (X ₂)	Proporsi pekerja dengan rentang usia 25-45 tahun		Ordinal
3.	Jenis Kelamin (X ₃)	Rasio pekerja laki-laki terhadap perempuan		Ordinal
4.	Tingkat Upah (Y)	Besaran upah minimum provinsi per Tahun		Rasio (Rp)

3.3 Metode Analisis

Metode analisis dilakukan ketika data yang dibutuhkan sudah diperoleh, kemudian data akan dianalisis oleh peneliti dengan menggunakan *software* SPSS *Statistic 17.0*. Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan menganalisis data meliputi kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. (Sugiyono, 2016:147).

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Zuhairi (2016) dalam Widya Suci (2020:39) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang datanya berupa angka yang digunakan sebagai alat untuk menemukan sebuah keterangan.

3.4 Uji Analisis Statistik

Data yang sudah diperoleh akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS dan melalui beberapa tahap pengujian, yaitu Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Heterkedastisitas, Autokorelasi, dan Multikolinieritas. Kemudian dilakukan Uji F dan Uji Signifikansi untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan.

3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat masalah di dalam data regresi. Variabel yang diujikan pada uji asumsi klasik yaitu pengaruh variabel bebas (X) yang meliputi Tingkat Pendidikan (X_1), Usia (X_2) dan Jenis Kelamin (X_3) terhadap Variabel Terikat, yaitu Tingkat Upah (Y). Uji asumsi klasik merupakan syarat uji yang perlu dilakukan terhadap data yang diperoleh untuk dapat diolah atau dianalisis lebih lanjut pada pengujian berikutnya.

3.4.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian terdistribusi dengan normal. Metode uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Pengujian dengan metode Kolmogorov Smirnov ini mengasumsikan bahwa distribusi variabel yang diuji bersifat kontinu. Normal atau tidaknya data yang terdistribusi menentukan apakah data tersebut secara sah dapat diperoleh atau tidak. Data yang terdistribusi normal merupakan analisis pendahuluan dan menjadi syarat untuk suatu teknik analisis statistika dapat digunakan untuk menguji hipotesis. (Wiratna, 2015)

3.4.1.2 Uji Heterokedastisitas

Tujuan dilakukannya Uji Heterkedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat atau terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heterokedastisitas diartikan ketika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, sementara ketika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka dinyatakan dengan homoskedastisitas. (Gunawan, 2018)

3.4.1.3 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antar anggota sampel atau data pengamatan pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Apabila terdapat korelasi, maka dinyatakan terdapat masalah autokorelasi. Persyaratan yang harus dipenuhi yaitu tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. (Gunawan, 2018)

3.4.1.4 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel dalam suatu model regresi. Korelasi yang sangat kuat diindikasikan dengan miripnya antar variabel independen. Faktor yang perlu diperhatikan dalam uji multikolinearitas yaitu ketika digunakan untuk mengkaji hubungan variabel independen dengan dependen yang disebabkan oleh simpangan baku koefisien regresinya tidak signifikan sehingga sulit memisahkan pengaruh dari masing-masing variabel independen. Proses identifikasi multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Pada suatu model, apabila nilai $VIF < 10$ maka dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas, sementara apabila nilai $VIF > 10$ maka model tersebut mengandung multikolinearitas. (Agus, 2016)

3.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi (uji t) dilakukan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lain bersifat konstanta. (Sugiyono, 2016). Kriteria pengambilan keputusannya dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai α (5%). Pengambilan keputusan dapat dinyatakan berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $Sig < \alpha$, maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $Sig > \alpha$, maka H_0 diterima

3.4.3 Uji Regresi Linear Data Panel

Data panel adalah gabungan antara data *time series* dan *cross section*, dimana *time series* merupakan sekumpulan observasi dalam rentang waktu tertentu sedangkan *cross*

section merupakan data yang dikumpulkan dalam kurun waktu tertentu dari sampel. Dengan kata lain, data panel merupakan data dari beberapa individu sama yang diamati dalam kurun waktu tertentu (Widarjono, 2018:9). Terdapat beberapa metode yang biasa digunakan dalam mengestimasi model regresi dengan data panel menggunakan SPSS, yaitu:

a. *Common Effect Model* atau *Polled Least Square*

Common Effect Model atau Polled Least Square (PLS) merupakan pendekatan model data panel yang paling sederhana karena hanya mengkombinasikan data *time series* dan *cross section*. Pada model ini tidak memperhatikan dimensi waktu maupun individu, sehingga diasumsikan bahwa perilaku data sama dalam berbagai kurun waktu.

b. *Fixed Effect Model* (FEM)

Fixed Effect Model (FEM) adalah model dengan *intercept* berbeda untuk setiap *cross section*, tetapi *slope* setiap subjek tidak berubah seiring waktu. Model ini mengasumsikan bahwa *intercept* adalah berbeda setiap subjek sedangkan *slope* tetap. Untuk mengolah data panel model *Fixed Effect* menggunakan teknik variabel dummy untuk menangkap perbedaan intercept (Widarjono, 2018 : 365-371).

Analisis model regresi data panel dengan SPSS tergantung pada asumsi yang dibuat terhadap intercept, koefisien slope, dan errornya. Terdapat 5 asumsi dalam tahapan analisis sebagai berikut:

1. Asumsi intercept dan koefisien slope konstan sepanjang waktu dengan formula regresi sebagai berikut

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \mu_{it}$$

2. Asumsi slope konstan, tetapi intercept bervariasi untuk setiap individu, dengan formula regresi sebagai berikut

$$Y_{it} = \beta_0 + \alpha_1 DumLaki + \beta_1 X_{1it} + \mu_{it}$$

3. Asumsikan slope konstan, tetapi intercept bervariasi untuk setiap waktu dengan formula regresi sebagai berikut

$$Y_{it} = \beta_0 + \alpha_1 Dum2017 + \alpha_2 Dum2018 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \mu_{it}$$

4. Asumsikan slope konstan tetapi intercept bervariasi untuk setiap individu dan waktu, dengan formula sebagai berikut

$$Y_{it} = \beta_0 + \lambda_1 DumLaki + \alpha_1 Dum2017 + \alpha_1 Dum2018 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{1it} + \mu_{it}$$

5. Asumsikan semua koefisien (baik intercept maupun koefisien slope) bervariasi untuk setiap individu dan waktu dengan formula regresi sebagai berikut

$$Y_{it} = \beta_0 + \alpha_1 DumLaki + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{1it} + \xi_1 DumLaki_X_1 + \mu_{it}$$



BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pertumbuhan ekonomi suatu daerah akan lebih banyak membutuhkan angkatan kerja. Peningkatan upah suatu daerah dapat mengurangi angkatan kerja. Jumlah penduduk yang terus bertambah dan menumpuk pada usia produktif, jika jumlah angkatan kerja tidak diikuti dengan penyedia lapangan kerja maka jumlah pengangguran semakin bertambah (Tambunsaribu dkk, 2013).

Daerah di Indonesia menerapkan upah minimum dalam menentukan upah tenaga kerja. Upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun, sehingga pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan di sisi lain, upah minimum digunakan sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja (Simanjuntak, 1992). Berikut deskripsi objek penelitian yang berupa nilai-nilai statistik dari masing-masing variabel:

Tabel 4.1 Deskripsi Statistik Variabel Tingkat Pendidikan

Statistics		
Lama Sekolah		
N	Valid	136
	Missing	3
Mean		8.4558
Std. Deviation		.94457
Minimum		6.27
Maximum		11.13

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dinyatakan bahwa Tingkat Pendidikan dalam kurun tahun 2017-2020 dengan jumlah data 136 memiliki nilai rata-rata sebesar 8.4558 dengan standar deviasi sebesar 0,94457. Nilai maksimum yang diperoleh yaitu sebesar 11,13 sementara nilai minimum yang diperoleh sebesar 6,27.

Tabel 4.2 Deskripsi Statistik Variabel Usia

Statistics

Pekerja Usia 25>

N	Valid	136
	Missing	3
Mean		51.2448
Std. Deviation		7.44525
Minimum		28.49
Maximum		81.45

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dinyatakan bahwa variabel Usia dalam kurun tahun 2017-2020 dengan jumlah data 136 memiliki nilai rata-rata sebesar 51.2448 dengan standar deviasi sebesar 7,44525. Nilai maksimum yang diperoleh yaitu sebesar 81,45 sementara nilai minimum yang diperoleh sebesar 28,49

Tabel 4.3 Deskripsi Statistik Variabel Jenis Kelamin

Statistics

Pekerja Laki-Laki

N	Valid	136
	Missing	3
Mean		158.7490
Std. Deviation		27.71611
Minimum		77.42
Maximum		218.48

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dinyatakan bahwa variabel Jenis Kelamin dalam kurun tahun 2017-2020 dengan jumlah data 136 memiliki nilai rata-rata sebesar 158,7490 dengan standar deviasi sebesar 27,71611. Nilai maksimum yang diperoleh yaitu sebesar 218,48 sementara nilai minimum yang diperoleh sebesar 77,42.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1 Uji Normalitas

Data sekunder yang dianalisis perlu memenuhi syarat-syarat pada uji Normalitas untuk dianalisis lebih lanjut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui data yang terdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan pada uji ini yaitu apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan terdistribusi normal, namun sebaliknya apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal. Hasil analisis uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.76485013E5
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		.922
Asymp. Sig. (2-tailed)		.363

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 4.5, dapat dinyatakan bahwa seluruh data dari masing-masing variabel terdistribusi normal. Hal tersebut diindikasikan dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig) diperoleh sebesar 0,363 dan lebih dari 0,05.

4.2.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan model yang disebabkan oleh gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Uji ini juga diperuntukkan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dan *residual* dari satu pengamatan

yang lain. Apabila nilai *variance* dan *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka data tersebut dinyatakan homoskedastisitas, namun apabila berbeda maka dinyatakan heterkedastisitas. Metode yang digunakan pada pengujian ini yaitu Spearman's Rho, berikut hasil pengujian heterokedastisitas pada masing-masing variabel dalam bentuk tabel:

Tabel 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Masing-Masing Variabel

Variabel	Sig (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,000	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Usia	0,004	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Jenis Kelamin	0,220	0,05	terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian statistik tabel 4.6, diperoleh nilai signifikansi dari tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan usia sebesar 0,000; 0,004; 0,220 secara berturut-turut. Nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel jenis kelamin lebih besar dari 0,05, sedangkan pada variabel tingkat pendidikan dan usia diperoleh nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.

4.2.1.3 Uji Autokorelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya penyimpangan terhadap asumsi klasik autokorelasi. Penyimpangan yang dimaksud yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan lain model regresi. Syarat yang harus dipenuhi pada model regresi adalah tidak adanya autokorelasi. Metode yang digunakan pada uji ini yaitu menggunakan uji Durbin Watson (DW). Pengambilan kesimpulan pada uji ini yaitu apabila nilai d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$ maka dinyatakan adanya autokorelasi, sebaliknya apabila d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$ maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Berikut perolehan nilai hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel 4.7:

Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.970	.959	1.08212E5	2.089

a. Predictors: (Constant), PEKERJALAKI, DUMBENGKU, DUMMALUKU, DUMSUMSEL, DUMSULSEL, DUMKALBAR, DUMSULBAR, DUMACEH, DUMDKI, DUMPABAR, DUMJATIM, DUMSULTEN, DUMSUMBAR, DUMSULTENG, DUMPAPUA, DUMKRIAU, DUMJAMBI, DUMGORON, DUMJATENG, DUMLAMPUNG, DUMMALUT, DUMRIAU, DUMBANGKA, DUMNTB, DUMBANTEN, DUMDIY, DUMJABAR, DUMKALTENG, DUMBALI, DUMSULUT, DUMSUMUT, DUMKALTIM, DUMKALSEL, PEKERJA25, DUMKALUT, LAMASEKOLAH

b. Dependent Variable: UMP

Pada variabel tingkat pendidikan, diperoleh nilai dU sebesar 1,765 dan dL sebesar 1,675 dengan $n = 136$ dan $k = 3$. Perolehan nilai $4 - Du$ pada penelitian ini yaitu sebesar 2,235. Berdasarkan perolehan nilai Durbin Watson penelitian sebesar 2,089, maka dapat dinyatakan pada variabel penelitian tidak terjadi autokorelasi yang diindikasikan dengan nilai Durbin Watson penelitian terletak diantara nilai dU dan $4 - dU$ yaitu sebesar $1,765 < 2,089 < 2,235$.

4.2.1.4 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya gangguan terhadap data dimana multikolinearitas terjadi apabila terdapat korelasi antar variabel independen. Pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu apabila nilai *tolerance* < 1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengolahan uji multikolinearitas terhadap masing-masing variabel yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas Masing-Masing Variabel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-263307.325	466189.594		-.565	.573		
	PEKERJA25	12618.997	5685.527	.177	2.219	.028	.960	1.042
	LAMASEKOLAH	186114.628	44868.959	.331	4.148	.000	.958	1.044
	PEKERJALAKI	2542.535	1547.927	.133	1.643	.103	.934	1.070

a. Dependent Variable: UMP

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.8, diperoleh nilai VIF pada variabel Tingkat Pendidikan, Usia dan Jenis Kelamin sebesar 1,044; 1,042; dan 1,070 secara berturut-turut dan nilai *tolerance* pada variabel Tingkat Pendidikan, Usia dan Jenis Kelamin sebesar 0,958; 0,960; dan 0,934 secara berturut-turut. Oleh sebab itu, masing-masing variabel dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi yang diindikasikan dengan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 serta nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,01.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji parsial ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dasar pengambilan keputusannya yaitu dengan cara melihat perolehan nilai signifikansi kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$). Pertanyaan yang dapat disimpulkan yaitu:

- a. Apabila nilai $Sig < \alpha$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- b. Apabila nilai $Sig > \alpha$, maka terdapat pengaruh yang signifikan

Pengujian signifikansi terhadap tingkat pendidikan dilakukan dengan menggunakan 5 asumsi yang sudah dijelaskan pada metode penelitian. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Pengujian Model Asumsi Pada Model Regresi

Nilai	ASUMSI-1	ASUMSI-2	ASUMSI-3	ASUMSI-4	ASUMSI-5
R Square	.196	.970	.352	.989	.990
Ftest	10.749	87.721	11.662	212.559	64.675
Sig.F	.000	.000	.000	.000	.000
DW	.829	2.089	.537	1.892	2.745
Sig.t _{hit} Rata-Rata Lama Sekolah	.000	.000	.001	.057	.000
Sig.t _{hit} Pekerja Usia 25-45 Tahun	.028	.004	.001	.084	.000
Sig.t _{hit} Rasio Pekerja Laki-Laki Terhadap Perempuan	.103	.220	.040	.483	.714

Berdasarkan tabel 4.9, terdapat 5 hasil pengujian dengan Asumsi yang berbeda-beda. Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa asumsi 2 merupakan metode uji yang tepat. *R-Square* pada asumsi 2 memiliki nilai mendekati 1, yaitu 0,970. Pada uji Durbin Watson, asumsi 2 tidak terjadi autokorelasi diindikasikan dengan nilai Durbin Watson penelitian terletak diantara nilai d_U dan $4 - d_U$ yaitu sebesar $1,765 < 2,089 < 2,235$, sedangkan asumsi 1 dan asumsi 3 terdapat autokorelasi. Pada uji t, diperoleh nilai signifikansi variabel Tingkat Pendidikan, Usia, dan Jenis Kelamin dari pekerja sebesar 0,00; 0,04; dan 0,220. Oleh sebab itu, dipilih metode uji Asumsi-2 yang

menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan dan usia berpengaruh secara signifikan terhadap Tingkat Upah yang diindikasikan dengan perolehan nilai Sig t_{hit} kurang dari 0,05. Sementara, variabel jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Tingkat Upah yang diindikasikan dengan perolehan nilai Sig t_{hit} lebih dari 0,05.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi dengan Pemodelan Asumsi 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6750061.241	512015.688		-13.183	.000
	DUMACEH	-872827.898	145599.173	-.278	-5.995	.000
	DUMSUMUT	-1904043.265	139309.395	-.607	-13.668	.000
	DUMSUMBAR	-1231217.914	118288.307	-.393	-10.409	.000
	DUMRIAU	-943217.253	130437.226	-.301	-7.231	.000
	DUMKRIAU	-1849473.110	204688.017	-.590	-9.036	.000
	DUMJAMBI	-437850.513	108422.914	-.140	-4.038	.000
	DUMBENGKU	-1212108.393	114896.165	-.387	-10.550	.000
	DUMSUMSEL	129757.533	93622.736	.041	1.386	.169
	DUMBANGKA	645226.664	101499.226	.206	6.357	.000
	DUMLAMPUN	-93878.325	94106.434	-.030	-.998	.321
	G					
	DUMDKI	-2282526.504	240672.939	-.728	-9.484	.000
	DUMBANTEN	-984486.548	127379.615	-.314	-7.729	.000
	DUMJABAR	-1129305.530	109638.123	-.360	-10.300	.000
	DUMJATENG	-255682.484	77318.330	-.082	-3.307	.001
	DUMDIY	-2587636.323	139604.674	-.826	-18.535	.000

DUMJATIM	-330342.704	79264.199	-.105	-4.168	.000
DUMBALI	-1130285.550	111589.071	-.361	-10.129	.000
DUMNTB	556680.126	78700.356	.178	7.073	.000
DUMKALBAR	700412.620	82565.264	.223	8.483	.000
DUMKALTEN	-317418.611	117641.075	-.101	-2.698	.008
G					
DUMKALSEL	-3293.658	89660.074	-.001	-.037	.971
DUMKALTIM	-1589063.918	169541.068	-.507	-9.373	.000
DUMKALUT	-695732.278	139910.246	-.222	-4.973	.000
DUMSULUT	-1027021.177	153671.284	-.328	-6.683	.000
DUMSULTENG	-1050279.814	115367.818	-.335	-9.104	.000
DUMSULBAR	370596.400	83602.730	.118	4.433	.000
DUMSULTEN	-1070583.821	116298.534	-.342	-9.205	.000
DUMSULSEL	177382.113	94783.181	.057	1.871	.064
DUMGORON	454991.619	81238.410	.145	5.601	.000
DUMMALUKU	-2110152.568	164218.426	-.673	-12.850	.000
DUMMALUT	-1091808.975	130910.729	-.348	-8.340	.000
DUMPAPUA	2479791.396	93145.586	.791	26.623	.000
DUMPABAR	1212558.521	87220.351	.387	13.902	.000
PEKERJA25	-6653.681	2271.343	-.093	-2.929	.004
LAMASEKOLA	1205267.012	60534.667	2.142	19.910	.000
H					
PEKERJALAKI	-1052.128	851.933	-.055	-1.235	.220

a. Dependent Variable: UMP

Berdasarkan hasil analisis pada table 4.10 yang telah dilakukan terhadap 34 provinsi dalam periode waktu 2017-2020 untuk mengetahui pengaruh dari Tingkat

Pendidikan, Usia, dan Jenis Kelamin terhadap Tingkat Upah, maka dapat dituliskan persamaan dari model regresi sebagai berikut:

$$\text{UMP} = - 6750061,241 + 1205267,012 * \text{Tingkat Pendidikan} - 6653,681 * \text{Usia} - 1052,128 * \text{Jenis Kelamin}$$

Hasil dari model regresi menunjukkan bahwa nilai probabilitas dari Tingkat Pendidikan sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil < dari tingkat signifikansi 5% dengan nilai koefisien sebesar 1205267,012. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Tingkat Upah. Apabila variabel Tingkat Pendidikan meningkat sebesar 1 satuan maka nilai Tingkat Upah akan mengalami peningkatan sebesar 1205267,012.

Model tersebut menunjukkan nilai probabilitas dari variabel Usia sebesar 0,004 yang bernilai lebih kecil < dari tingkat signifikansi 5% dengan nilai koefisien sebesar - 6653,681. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Usia berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Tingkat Upah. Apabila variabel Usia meningkat sebesar 1 satuan maka nilai Tingkat Upah akan mengalami penurunan sebesar 6653,681.

Hasil dari model regresi menunjukkan bahwa nilai probabilitas dari Jenis Kelamin sebesar 0,22 yang bernilai lebih besar > dari tingkat signifikansi 5% dengan nilai koefisien sebesar 1052,128. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Jenis Kelamin tidak berpengaruh terhadap variabel Tingkat Upah.

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Berikut hasil pengujian dalam memperoleh nilai koefisien determinasi:

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Masing-Masing Variabel

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.970	.959	1.08212E5	2.089

- a. Predictors: (Constant), PEKERJALAKI, DUMBENGKU, DUMMALUKU, DUMSUMSEL, DUMSULSEL, DUMKALBAR, DUMSULBAR, DUMACEH, DUMDKI, DUMPABAR, DUMJATIM, DUMSULTEN, DUMSUMBAR, DUMSULTENG, DUMPAPUA, DUMKRIAU, DUMJAMBI, DUMGORON, DUMJATENG, DUMLAMPUNG, DUMMALUT, DUMRIAU, DUMBANGKA, DUMNTB, DUMBANTEN, DUMDIY, DUMJABAR, DUMKALTENG, D
- b. UMBALI, DUMSULUT, DUMSUMUT, DUMKALTIM, DUMKALSEL, PEKERJA25, DUMKALUT, LAMASEKOLAH

b. Dependent Variable: UMP

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted Square* pada variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,959 atau 95,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Usia, Tingkat Pendidikan, dan Jenis Kelamin mempengaruhi variabel independen sebesar 95,9% dan sisanya sebesar 0,41% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam model regresi penelitian ini.

4.5 Pembahasan dan Interpretasi Model Regresi

4.5.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Upah

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa nilai probabilitas dari Tingkat Pendidikan sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil < dari tingkat signifikansi 5% dengan nilai koefisien sebesar 1205267,012. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Tingkat Upah. Apabila variabel Tingkat Pendidikan meningkat sebesar 1 satuan maka nilai Tingkat Upah akan mengalami peningkatan sebesar Rp 1.205.267,012. Hasil tersebut didukung dengan teori *Human Capital Theory* oleh Becker (1964) dalam penelitian Stephan *et al* (2018) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja akan membuat kemampuan dari pekerja tersebut berkembang sehingga terjadi peningkatan produktivitas dalam bekerja. Sehubungan dengan hal tersebut, apabila produktivitas dari pekerja meningkat, maka tingkat upah yang diterima oleh pekerja tersebutpun akan meningkat. Pekerja dengan tingkat pendidikan yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat upah yang diterimanya, sehingga tingkat pendidikan dan upah bersifat berbanding lurus yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat upah yang diterima oleh pekerja tersebut.

4.5.2 Pengaruh Usia Terhadap Tingkat Upah

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, hasil menunjukkan nilai probabilitas dari variabel Umur sebesar 0,004 yang bernilai lebih kecil < dari tingkat signifikansi 5% dengan nilai koefisien sebesar -6653,681. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Umur berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel Tingkat Upah. Apabila variabel Umur meningkat sebesar 1 satuan maka nilai Tingkat Upah akan mengalami penurunan sebesar Rp 6.653,681. Hasil dari model estimasi ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Aprilyanti (2017) bahwa semakin meningkatnya usia maka semakin berkurang pula tingkat produktivitas yang dimiliki oleh seseorang atau pekerja. Usia dalam masa produktif biasanya memiliki produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang berusia lanjut, disebabkan oleh kondisi fisiknya yang sudah melemah dan terbatas. Sehubungan dengan hal tersebut, ketika produktivitas kerja menurun, maka tingkat upah yang diberikan terhadap pekerja akan menurun pula.

4.5.3 Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Upah

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, hasil regresi menunjukkan bahwa nilai probabilitas dari Jenis Kelamin sebesar 0,22 yang bernilai lebih besar > dari tingkat signifikansi 5% dengan nilai koefisien sebesar 1052,128. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Jenis Kelamin tidak berpengaruh terhadap variabel Tingkat Upah. Pada penelitian ini, variabel Jenis Kelamin (*Gender*) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Tingkat Upah. Penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, Pada penelitian Novalia dkk (2021) mengenai pengaruh jenis kelamin terhadap upah yang didapatkan, hasil penelitiannya adalah tenaga kerja laki-laki memiliki upah lebih besar dibandingkan perempuan. Ada pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Yang & Jeong (2020) yang menganalisis tentang hubungan tingkat pendidikan, jenis kelamin (*gender*) jam kerja, dan pengalaman kerja terhadap tingkat upah. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat perbedaan upah yang diberikan terhadap pekerja berdasarkan gender. Berdasarkan hasil analisis penelitian tersebut, peningkatan tingkat upah yang diberikan terhadap pekerja laki-laki dinyatakan lebih cepat dibandingkan dengan peningkatan tingkat upah yang diberikan terhadap pekerja perempuan. Peningkatan tingkat upah tersebut didasarkan juga berdasarkan tingkat pendidikan yang meningkat. Menurut analisis penulis, Jenis Kelamin bukan merupakan faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya Tingkat Upah, hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya bisa dikarenakan perbedaan waktu penelitian dan tempat penelitiannya.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun beberapa kesimpulan yang dapat ditulis setelah dilakukan pengujian dan analisis data yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Upah, yang artinya semakin tinggi Pendidikan seseorang maka akan berpengaruh juga terhadap produktifitas kerjanya yang akhirnya akan berdampak positif terhadap tingkat upahnya.
- b. Variabel Usia berpengaruh negative dan signifikan terhadap Tingkat Upah, yang artinya semakin tua usia seseorang maka upahnya akan menurun dikarenakan produktifitasnya yang menurun seiring dengan bertambahnya usia.
- c. Variabel Jenis Kelamin tidak berpengaruh terhadap Tingkat Upah, yang artinya jenis kelamin tidak menjadi suatu tolak ukur dari tinggi rendahnya upah seseorang, baik laki-laki maupun perempuan akan mendapatkan upah yang setara jika produktivitas dan kinerjanya baik.

5.2 Implikasi

Dari hasil penelitian yang didapat, berikut adalah implikasi yang dapat ditulis oleh peneliti:

- a. Berdasarkan hasil penelitian Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Upah, hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk pengambilan kebijakan bahwasanya tingkat Pendidikan seseorang di Indonesia harus terus didorong agar bisa menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan pada akhirnya akan berdampak baik terhadap perekonomian.
- b. Berdasarkan hasil penelitian Usia berpengaruh negative dan signifikan terhadap tingkat upah yang artinya semakin tua usia seseorang maka upahnya akan semakin menurun, hasil ini bisa menjadi acuan untuk pengambilan kebijakan bahwasanya produktivitas pekerja usia muda di Indonesia harus

terus ditingkatkan agar terjadi keseimbangan dimana produktivitas pekerja usia lanjut menurun dan produktivitas pekerja usia muda meningkat.

- c. Berdasarkan hasil penelitian Jenis Kelamin tidak berpengaruh terhadap tingkat upah, hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk pengambilan kebijakan dimana kesetaraan gender memang harus diterapkan di dunia kerja, baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapat upah yang setara bergantung pada produktivitas dan kinerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Tri Basuki. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi Islam*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 62
- Alit, Ketut. “*Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014*”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 5 Nomor 1 Tahun 2015.
- Daniel, Prima Audia. (2020), “Pengaruh Upah dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi”, *Jurnal Development*. Vol. 8 No.2 Halaman 96-157.
- Dostie, Benoit. (2007). “*Wages, Productivity, and Aging*”, Discussion Paper Series. IZA DP No. 2496
- Fajarwati, Diana. *Kajian Akademis Dalam Pertimbangan Penyusunan Upah*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Komputerisasi Akuntansi*. Vol 1 Nomor 1 Tahun 2010
- Gianie. (2009), Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja berpendidikan rendah sektor industri dan perdagangan, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 5
- Herawati, Nur dan Hadi Sasana. (2013), “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal”, *Diponegoro Journal Of Economics*. Vol. 2 No. 4 Halaman1-8.

- Kampelmann, S., Rycx, F., Saks, Y. et al. Does education raise productivity and wages equally? The moderating role of age and gender. *IZA J Labor Econ* 7, 1 (2018).
- Muflihini, Hizbul. *Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan INSANLA*. Vol 14 Nomor 2 Tahun 2009.
- Pardede, Nadya Wiandita. *Pengaruh Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Medan*. Skripsi Ekonomi Pembangunan. (Universitas Sumatera: Medan, 2018)
- Prayudo, Ayndri Nico., Fathorrahman., dan Tin Agustina Karnawati. (2020), “Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di SKT Gebog, PT. Djarum Kudus”, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1 Halaman 1-10.
- Rayadi. (2012), “Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar”, *Jurnal Ekonomi dan Sosial*. Vol. 8 No. 2 Halaman 114-119.
- Simanjuntak, Payaman J. (1992), *Issues on Industrial Relations in Indonesia*, The Department of Manpower of The Republic of Indonesia, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (1998), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 36
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 38
- Sumarni dan Soeprihanto. (1998), *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*, Liberty, Yogyakarta.

- Supriyanto, Edy. (2012). *Faktor Faktor yang mempengaruhi Produktivitas (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries)*, Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis.
- Tambunsaribu, Romas Yossia., dan Bagio Mudakir. (2013), "*Analisis Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja, Upah Riil, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di 35 Kabupaten/Kota Jawa Tengah*", Diponegoro Journal Of Economics. Vol. 2 No. 3 Halaman1-8.
- V. Wiratna Sujarweni. *Sps Untuk Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015), hlm. 52 – 56
- Wiantara, Ketut Ali. (2015), "*Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus Tahun 2014*", Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA. Vol. 5 No. 1. Halaman 1-10.
- Widya, Suci. *Pengaruh Media Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar Al-Islam di SMA Muhammadiyah Gisting Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2019/2020*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Metro, Tahun 2020.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data dan Variabel Penelitian

Upah Provinsi

NO	PROVINSI	MINIMUM PROVINSI			
		2017	2018	2019	2020
1	Aceh	2.500.000	2.717.750	2.916.810	3.165.030
2	Sumatra Utara	1.961.354	2.132.188	2.303.403	2.499.422
3	Sumatra Barat	1.949.284	2.119.067	2.289.228	2.484.041
4	Riau	2.266.722	2.464.154	2.662.025	2.888.563
5	Kepulauan Riau	2.358.454	2.563.875	2.769.683	3.005.383
6	Jambi	2.063.000	2.243.718	2.423.889	2.630.161
7	Bengkulu	1.737.412	1.888.741	2.040.000	2.213.604
8	Sumatra Selatan	2.388.000	2.595.995	2.804.453	2.800.000
9	Kepulauan Bangka Belitung	2.534.673	2.755.443	2.976.705	3.230.022
10	Lampung	1.908.447	2.074.673	2.240.646	2.431.324
11	DKI Jakarta	3.335.750	3.648.035	3.940.973	4.276.349
12	Banten	1.931.180	2.099.385	2.267.965	2.460.968
13	Jawa Barat	1.420.624	1.544.360	1.668.372	1.810.351
14	Jawa Tengah	1.367.000	1.486.065	1.605.396	1.742.015
15	DI Yogyakarta	1.337.645	1.454.154	1.570.922	1.704.608
16	Jawa Timur	1.338.000	1.508.894	1.630.059	1.768.777
17	Bali	1.956.727	2.127.157	2.297.967	2.493.523
18	Nusa Tenggara Barat	1.631.245	1.825.000	2.012.610	2.183.883
19	Nusa Tenggara Timur	1.525.000	1.660.000	1.793.293	1.945.902
20	Kalimantan Barat	1.882.900	2.046.900	2.211.500	2.399.698
21	Kalimantan Tengah	2.227.307	2.421.305	2.663.435	2.903.144
22	Kalimantan Selatan	2.258.000	2.647.767	2.651.781	2.887.447
23	Kalimantan Timur	2.354.800	2.543.331	2.747.561	2.981.378
24	Kalimantan Utara	2.358.800	2.559.903	2.765.463	3.000.803
25	Sulawesi Utara	2.598.000	2.824.286	3.051.076	3.310.723
26	Sulawesi Tengah	1.807.775	1.965.323	2.123.040	2.303.710
27	Sulawesi Barat	2.017.780	2.193.530	2.369.670	2.571.328
28	Sulawesi Tenggara	2.002.625	2.177.052	2.351.870	2.552.014
29	Sulawesi Selatan	2.435.625	2.647.767	2.860.382	3.103.800
30	Gorontalo	2.030.000	2.206.813	2.384.020	2.586.900
31	Maluku	1.925.000	2.222.220	2.400.664	2.604.960
32	Maluku Utara	1.975.000	2.320.803	2.508.092	2.271.530
33	Papua	2.663.646	2.895.650	3.240.900	3.516.700
34	Papua Barat	2.421.500	2.667.000	2.934.500	3.134.600

Rata-Rata Lama Sekolah

PROVINSI	Rata-rata lama Sekolah			
	2017	2018	2019	2020
Aceh	8,98	9,09	9,18	9,33
Sumatra Utara	9,12	9,34	9,45	9,54
Sumatra Barat	8,72	8,76	8,92	8,99
Riau	8,76	8,92	9,03	9,14
Kepulauan Riau	9,79	9,81	9,99	10,12
Jambi	8,15	8,23	8,45	8,55
Bengkulu	8,47	8,61	8,73	8,84
Sumatra Selatan	7,99	8,00	8,18	8,24
Kepulauan Bangka Belitung	7,78	7,84	7,98	8,06
Lampung	7,79	7,82	7,92	8,05
DKI Jakarta	11,02	11,05	11,06	11,13
Banten	8,53	8,62	8,74	8,89
Jawa Barat	8,14	8,15	8,37	8,55
Jawa Tengah	7,27	7,35	7,53	7,69
DI Yogyakarta	9,19	9,32	9,38	9,55
Jawa Timur	7,34	7,39	7,59	7,78
Bali	8,55	8,65	8,84	8,95
Nusa Tenggara Barat	6,90	7,03	7,27	7,31
Nusa Tenggara Timur	7,15	7,30	7,55	7,63
Kalimantan Barat	7,05	7,12	7,31	7,37
Kalimantan Tengah	8,29	8,37	8,51	8,59
Kalimantan Selatan	7,99	8,00	8,20	8,29
Kalimantan Timur	9,36	9,48	9,70	9,77
Kalimantan Utara	8,62	8,87	8,94	9,00
Sulawesi Utara	9,14	9,24	9,43	9,49

Sulawesi Tengah	8,29	8,52	8,75	8,83
Sulawesi Barat	7,31	7,50	7,73	7,89
Sulawesi Tenggara	8,46	8,69	8,91	9,04
Sulawesi Selatan	7,95	8,02	8,26	8,38
Gorontalo	7,28	7,46	7,69	7,82
Maluku	9,38	9,58	9,81	9,93
Maluku Utara	8,61	8,72	9,00	9,04
Papua	6,27	6,52	6,65	6,69
Papua Barat	7,15	7,27	7,44	7,60

Rasio Pekerja

PROVINSI	Rasio Pekerja Laki-Laki Terhadap Perempuan			
	2017	2018	2019	2020
Aceh	171,39	166,24	157,32	164,65
Sumatra Utara	100,87	100,22	144,62	100,23
Sumatra Barat	139,58	145,75	148,7	143,05
Riau	113,59	113,41	198,15	113,45
Kepulauan Riau	171,34	179,04	187,07	169,34
Jambi	174,71	169,56	187,12	175,51
Bengkulu	164,22	156,03	161,02	153,38
Sumatra Selatan	161,6	160,04	164,94	152,46
Kepulauan Bangka Belitung	173,89	183,93	195,6	187,96
Lampung	188,77	178,8	178,61	166,71
DKI Jakarta	171,02	160,8	168,57	165,52
Banten	194,7	185,96	185,48	181,96
Jawa Barat	192,77	201,52	183,04	176,28
Jawa Tengah	139,71	137,43	142,2	135,45
DI Yogyakarta	128,76	128,15	128,15	116,76
Jawa Timur	146,57	144,18	151,93	148,93

Bali	121,53	117,67	124,36	116,62
Nusa Tenggara Barat	126,04	130,26	131,84	131,01
Nusa Tenggara Timur	130,00	129,08	129,78	123,87
Kalimantan Barat	161,18	163,62	160,81	157,98
Kalimantan Tengah	195,12	188,22	188,43	184,21
Kalimantan Selatan	102,12	102,30	102,38	102,51
Kalimantan Timur	203,99	203,91	193,07	183,92
Kalimantan Utara	205,88	193,10	218,48	199,82
Sulawesi Utara	205,39	189,57	194,31	184,67
Sulawesi Tengah	181,52	164,64	176,81	168,42
Sulawesi Barat	168,50	155,63	164,29	155,83
Sulawesi Tenggara	151,62	150,45	139,88	148,19
Sulawesi Selatan	170,95	157,11	159,65	153,58
Gorontalo	77,42	164,69	171,17	141,55
Maluku	170,71	159,10	160,31	142,79
Maluku Utara	186,48	172,02	180,88	181,36
Papua	142,80	138,26	145,13	140,64
Papua Barat	164,13	173,38	177,61	156,60

Proporsi Pekerja

PROVINSI	Proporsi Pekerja umur 25 - 45 Tahun			
	2017	2018	2019	2020
Aceh	69,68	66,7	53,49	51,13
Sumatra Utara	28,49	47,84	47,67	49,63
Sumatra Barat	48,29	47,71	47,23	49,22
Riau	64	65,23	52,89	56,48
Kepulauan Riau	61,61	81,45	81,25	79,58
Jambi	57,47	50,97	51,06	47,25
Bengkulu	52,41	51,93	51,78	49,23

Sumatra Selatan	53,05	52,07	50,78	42,59
Kepulauan Bangka Belitung	52,25	48,98	68,56	50,02
Lampung	51,21	47,85	47,54	45,99
DKI Jakarta	53,55	57,51	56,85	29,43
Banten	53,96	55,81	54,77	51,04
Jawa Barat	47,54	48,12	47,45	48,19
Jawa Tengah	45,15	43,43	42,52	42,94
DI Yogyakarta	44,64	44	44,7	43,87
Jawa Timur	44,23	32,15	44,42	42,83
Bali	48,71	47,76	47,57	46,88
Nusa Tenggara Barat	55,36	52,27	53,31	47,92
Nusa Tenggara Timur	46,73	46,07	47,02	47,77
Kalimantan Barat	52,29	50,60	50,44	50,35
Kalimantan Tengah	54,24	54,41	53,83	49,33
Kalimantan Selatan	47,23	47,81	47,66	46,37
Kalimantan Timur	54,71	50,72	50,10	49,53
Kalimantan Utara	53,46	52,58	50,43	50,12
Sulawesi Utara	48,30	47,36	46,62	45,55
Sulawesi Tengah	50,57	49,29	49,72	48,88
Sulawesi Barat	51,49	50,97	49,97	47,20
Sulawesi Tenggara	50,22	49,04	49,86	48,94

Sulawesi Selatan	49,36	48,43	47,83	48,37
Gorontalo	70,39	50,61	50,04	52,53
Maluku	53,30	51,57	52,66	50,51
Maluku Utara	57,54	52,81	53,12	51,31
Papua	59,81	57,92	55,55	52,05
Papua Barat	55,99	57,19	56,76	54,42

Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data SPSS

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.76485013E5
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		.922
Asymp. Sig. (2-tailed)		.363

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.970	.959	1.08212E5	2.089

- a. Predictors: (Constant), PEKERJALAKI, DUMBENGKU, DUMMALUKU, DUMSUMSEL, DUMSULSEL, DUMKALBAR, DUMSULBAR, DUMACEH, DUMDKI, DUMPABAR, DUMJATIM, DUMSULTEN, DUMSUMBAR, DUMSULTENG, DUMPAPUA, DUMKRIAU, DUMJAMBI, DUMGORON, DUMJATENG, DUMLAMPUNG, DUMMALUT, DUMRIAU, DUMBANGKA, DUMNTB, DUMBANTEN, DUMDIY, DUMJABAR, DUMKALTENG, DUMBALI, DUMSULUT, DUMSUMUT, DUMKALTIM, DUMKALSEL, PEKERJA25, DUMKALUT, LAMASEKOLAH
- b. Dependent Variable: UMP

Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6750061.241	512015.688		-13.183	.000
	DUMACEH	-872827.898	145599.173	-.278	-5.995	.000
	DUMSUMUT	-1904043.265	139309.395	-.607	-13.668	.000
	DUMSUMBAR	-1231217.914	118288.307	-.393	-10.409	.000
	DUMRIAU	-943217.253	130437.226	-.301	-7.231	.000
	DUMKRIAU	-1849473.110	204688.017	-.590	-9.036	.000
	DUMJAMBI	-437850.513	108422.914	-.140	-4.038	.000
	DUMBENGKU	-1212108.393	114896.165	-.387	-10.550	.000
	DUMSUMSEL	129757.533	93622.736	.041	1.386	.169
	DUMBANGKA	645226.664	101499.226	.206	6.357	.000
	DUMLAMPUN	-93878.325	94106.434	-.030	-.998	.321
	G					
	DUMDKI	-2282526.504	240672.939	-.728	-9.484	.000
	DUMBANTEN	-984486.548	127379.615	-.314	-7.729	.000

DUMJABAR	-1129305.530	109638.123	-.360	-10.300	.000
DUMJATENG	-255682.484	77318.330	-.082	-3.307	.001
DUMDIY	-2587636.323	139604.674	-.826	-18.535	.000
DUMJATIM	-330342.704	79264.199	-.105	-4.168	.000
DUMBALI	-1130285.550	111589.071	-.361	-10.129	.000
DUMNTB	556680.126	78700.356	.178	7.073	.000
DUMKALBAR	700412.620	82565.264	.223	8.483	.000
DUMKALTEN	-317418.611	117641.075	-.101	-2.698	.008
G					
DUMKALSEL	-3293.658	89660.074	-.001	-.037	.971
DUMKALTIM	-1589063.918	169541.068	-.507	-9.373	.000
DUMKALUT	-695732.278	139910.246	-.222	-4.973	.000
DUMSULUT	-1027021.177	153671.284	-.328	-6.683	.000
DUMSULTENG	-1050279.814	115367.818	-.335	-9.104	.000
DUMSULBAR	370596.400	83602.730	.118	4.433	.000
DUMSULTEN	-1070583.821	116298.534	-.342	-9.205	.000
DUMSULSEL	177382.113	94783.181	.057	1.871	.064
DUMGORON	454991.619	81238.410	.145	5.601	.000
DUMMALUKU	-2110152.568	164218.426	-.673	-12.850	.000
DUMMALUT	-1091808.975	130910.729	-.348	-8.340	.000
DUMPAPUA	2479791.396	93145.586	.791	26.623	.000
DUMPABAR	1212558.521	87220.351	.387	13.902	.000
PEKERJA25	-6653.681	2271.343	-.093	-2.929	.004
LAMASEKOLA	1205267.012	60534.667	2.142	19.910	.000
H					
PEKERJALAKI	-1052.128	851.933	-.055	-1.235	.220

a. Dependent Variable: UMP

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.970	.959	1.08212E5	2.089

a. Predictors: (Constant), PEKERJALAKI, DUMBENGKU, DUMMALUKU, DUMSUMSEL, DUMSULSEL, DUMKALBAR, DUMSULBAR, DUMACEH, DUMDKI, DUMPABAR, DUMJATIM, DUMSULTEN, DUMSUMBAR, DUMSULTENG, DUMPAPUA, DUMKRIAU, DUMJAMBI, DUMGORON, DUMJATENG, DUMLAMPUNG, DUMMALUT, DUMRIAU, DUMBANGKA, DUMNTB, DUMBANTEN, DUMDIY, DUMJABAR, DUMKALTENG, DUMBALI, DUMSULUT, DUMSUMUT, DUMKALTIM, DUMKALSEL, PEKERJA25, DUMKALUT, LAMASEKOLAH

b. Dependent Variable: UMP

