

PENGARUH PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TERHADAP TINGKAT UPAH PADA PENGOLAHAN INDUSTRI KOPRA (STUDI KASUS DI DESA RUMBA-RUMBA KABUPATEN KONAWA SELATAN)

Samrin

Universitas Halu Oleo, Indonesia

Corresponding Author: samrin@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 02 Maret 2022</p> <p>Revised : 01 April 2022</p> <p>Accepted : 01 Mei 2022</p> <p>Publication : 30 Mei 2022</p> <p>Keywords: Labor, Productivity, Wage Level</p> <p>Kata Kunci: Produktivitas, Tenaga Kerja, Tingkat Upah</p> <p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	<p>Abstract: <i>This research was conducted in Rumba-rumba Village, South Konawe Regency, the problem in this research is the effect of labor productivity on wage levels in Rumba-rumba Village. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of labor productivity on the level of wages in Rumba-rumba Village. The analytical method used is simple regression, with a total sample of 25 people. The results showed that the effect of labor productivity had a positive and significant effect on the level of wages. The simple regression formula equation can be obtained as follows: $0.735 (Y) = 0.746 (X1)$. Based on Table 4.9 above, it shows that the regression coefficient value of the labor productivity variable (b_1) is positive, namely 0.746, meaning that for every 1 unit increase in labor productivity, it will increase the wage rate by 0.746 units assuming the other independent variables have a fixed value. Based on the data above, it shows that the Adjusted R² value is 0.457 indicating that the wage level variable (Y) can be explained by the independent variable in the form of labor productivity (X1) or its value is 45.7 percent and the remaining 54.3 percent is explained by other variables outside this research model.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan di Desa Rumba-rumba Kabupaten Konawe Selatan, permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap tingkat upah di Desa Rumba-rumba. Tujuan penelitian ini untuk adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap tingkat upah di Desa Rumba-rumba. Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, dengan jumlah sampel berjumlah 25 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah. Persamaan rumus regresi sederhana dapat diperoleh hasil sebagai berikut: $0,735 (Y) = 0,746 (X1)$. Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel produktovitas tenaga kerja (b_1) bernilai positif, yaitu 0,746 artinya setiap peningkatan produktovitas tenaga kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan tingkat upah sebesar 0,746 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² adalah 0,457 mengindikasikan bahwa variabel tingkat upah (Y) mampu dijelaskan oleh variabel independen berupa produktivitas tenaga kerja (X1) atau nilainya sebesar 45,7 persen dan sisanya 54,3 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.</p>
--	--

INTRODUCTION

Di era globalisasi menuntut bangsa kita untuk maju mengejar ketertinggalannya di semua sektor. Sektor industri merupakan salah satu sektor utama sebagai mesin penggerak ekonomi nasional. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan ekonomi, dengan tetap memperhatikan pembangunan di sektor yang lainnya. Pembangunan industri diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang di capai oleh sektor industri akan diikuti kemajuan sektor lain. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada sektor industri, merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pada sektor industri tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi kerja dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur manusianya.

Pada saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Selain kualitas sumber daya manusia yang harus diperhatikan, perlu diperhatikan pula faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Apabila faktor-faktor ini diperhatikan pihak industri, maka akan bermanfaat pula bagi industri tersebut dalam meningkatkan efisiensi industri. Bagi karyawan, dengan diperhatikannya kebutuhan yang diperlukan akan menjadi motivasi bagi dirinya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tingkah laku manusia dalam industri, sulit untuk diramalkan. Sebab tingkah laku ini muncul dari kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri sendiri serta sistem nilai yang sama dari diri individu yang berbeda.

Faktor penentu dalam kelangsungan hidup suatu industri adalah faktor karyawan. Naik turunnya tingkat produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh peran serta karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawannya maka perusahaan harus mampu memberikan dorongan atau rangsangan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Sektor industri memberikan kesempatan pada masyarakat yang diharapkan dapat membantu memecahkan masalah pengangguran. Dengan tumbuh dan berkembangnya sektor ini diharapkan dapat menyerap tenaga kerja dengan cukup. Sumber daya manusia atau tenaga kerja harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subyek dan obyek yang menentukan dan keterkaitannya sangat besar sebagai pendukung bagi kelangsungan suatu usaha. Tingkat produktivitas tenaga kerja per-jam dapat didasarkan pada nilai output dibagi jumlah tenaga kerja.

Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya. Untuk

mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi.

Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Upah bagi para pekerja merupakan faktor penting karena merupakan sumber untuk membiayai dirinya dan keluarganya, dan bagi tenaga kerja yang berpendidikan upah merupakan hasil investasi (*rate of return*) sumber daya manusia pada dirinya, dan bagi para kelompok tertentu upah melambangkan status sosial dan esteem bagi pekerja.

Bagi pengusaha, upah dan keseluruhan biaya tenaga kerja (*labour cost*) merupakan biaya yang menentukan kelangsungan perusahaan dan mempengaruhi return of investment; reinvestasi dari sebagian pendapatan yang akan menentukan penyerapan tenaga kerja dimasa mendatang. bagi pemerintah, upah merupakan variabel ekonomi makro seperti inflasi, kesempatan kerja, pengangguran, pemerataan

pendapatan, dan pertumbuhan secara umum. Disamping itu upah merupakan kebijakan ekonomi sosial dan politik sebagian instrumen, efektivitasnya sangat tergantung pada situasi ekonomi dan pasar kerja daerah/sektor (Swasono, Yudo dan Sulistyaningsih, 1983: 113-116).

Industri pengolahan kopra di Desa Rumba-rumba memiliki potensi untuk memperbaiki kehidupan masyarakat. Adapun jumlah tenaga kerja terdiri dari laki-laki berjumlah 16 orang dan perempuan berjumlah 9 orang. Tingkat upah yang diterima terdiri dari upah pokok sebesar Rp.100,000/hari dan upah lembur sebesar Rp.10,000,./jam. Jadi penerimaan upah tenaga kerja sekitar Rp.4500,000,- sampai Rp.3,600.000,- /bulan. Namun pada industri kopra masih memiliki kendala diantaranya adalah tenaga kerja industri kopra tidak disediakan fasilitas tempat istirahat, adanya kekurangan suplay air bersih dan akses jalan transportasi ke lokasi industri yang kurang baik. Sebagai pemerintah daerah perlu memberikan perhatian lebih kepada industri pengolahan kopra yang sudah berdiri sejak 13 tahun dan merupakan bagian dari mata pencaharian utama bagi masyarakat dalam mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

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

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik- karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pekerjaan yang menarik

- b. Upah yang baik,
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- d. Etos kerja
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- j. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu

Konsep Tingkat Upah : Teori Upah Menurut Karl Marx Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan pada filsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat di bedakan menurut dua yaitu, (1) Menurut Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, (2) Berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas (*Sony Sumarsono dalam Normalitasari,2012*), Teori Upah Menurut Pertambahan Produk Marginal

Pada teori ini juga menyatakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan, pengusaha menggunakan faktor–faktor produksi sedemikian rupa sehingga setiap faktor produksi yang dipergunakan untuk menerima diberikan imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Sedangkan dalam teori Neo Klasik menyatakan bahwa karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya.

Kementrian Negara Koperasi dan Industri dalam Mudrajad Kuncoro, 2000 : 310, Industri dibagi menjadi dua definisi yaitu: industri mikro dan industri makro. Usaha Mikro yaitu suatu usaha yang memiliki aset diluar tanah dan bangunan kurang dari Rp 200.000.000, dan memiliki omset kurang dari I milyar per tahun. Hasibuan (2005), Industri dibagi ke dalam lingkup makro dan mikro. Secara Mikro pengertian “Industri sebagai kumpulan dan sejumlah perusahaan yang menghasilkan barang-barang homogen, atau barang-barang yang mempunyai sifat saling mengganti sangat erat”. Teguh S.Pambudi, (2010) “Industri adalah sekelompok perusahaan yang bisa

menghasilkan sebuah produk yang dapat saling menggantikan antara yang satu dengan yang lainnya”. Hinsa Sahaan, “Industri adalah bagian dari sebuah proses yang mengolah barang mentah menjadi barang jadi Industri Kecil dan Menengah disingkat IKM merupakan bagian dari usaha rumah tangga yang dikelola secara sederhana, dan masih terbatas dalam pengelolaannya. Karyawannya merupakan keluarga dan melibatkan saudara-saudara serta tetangganya,manajemennya masih diatur oleh salah seorang anggota keluarganya.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang dapat diambil sebagai bahan acuan utama dan pembanding sebagai berikut: Dwi Ineke Kartikawati (2006) dengan judul penelitian Hubungan antara Sistem Pengupahan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada Industri Wingko di Kulon Progo. Hasil penelitian menunjukkan

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pengupahan dengan produktivitas kerja karyawan, dengan harga t hitung 0,809 dan harga p sebesar 0,000 yang berarti probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5%.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan harga t hitung 0,768 dan harga p sebesar 0,000 yang berarti probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5%.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem pengupahan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan dengan harga F hitung sebesar 128,67 dan harga p sebesar 0,000 yang berarti probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5%.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781. Hal ini berarti 78,1% variansi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi sistem pengupahan dan motivasi kerja. Dengan demikian keseluruhan uji analisis mendukung hipotesis yang diajukan.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Namun pada industri pengolahan kopra di Desa Rumba-rumba pendidikan tertinggi adalah tingkat SMA sebanyak 3 orang, pendidikan SMP sebanyak 5 orang dan pendidikan SD sebanyak 17 orang. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang baik pada industri pengolahan kopra di Desa rumba-

rumba perlu memperhatikan tingkat pendidikan. Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Muchdarsyah Sinungan dalam Normalitasari, 2012 berpendapat bahwa upah adalah cerminan pendapatan dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk. Hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ineke Kartikawati (2006) dengan judul penelitian Hubungan antara Sistem Pengupahan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada Industri Wingko di Kulon Progo, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pengupahan dengan produktivitas kerja karyawan dan Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan dan kenyataan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Tingkat Upah Pada Pengolahan Industri Kopra (Studi Kasus di Desa Rumba-rumba Kabupaten Konawe Selatan)” Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut: bagaimana pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap tingkat upah di Desa Rumba-rumba?

METHOD

Lokasi penelitian ini dilakukan di Desa Rumba-rumba Waktu penelitian dilakukan satu (1) bulan setelah proposal penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang bersifat deskriptif, di mana penelitian ini menggambarkan pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap tingkat upah pada pengolahan industri kopra diukur dengan menggunakan angka-angka perbandingan dengan membandingkan besaran angka yang di dapatkan.

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek yang akan diteliti dan memenuhi syarat-syarat tertentu untuk menjawab masalah penelitian. Pernyataan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono (2011:117), bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja industri pengolahan kopra di Desa Rumba-rumba sebanyak 25 orang.

Sampel merupakan subjek penelitian yang dapat mewakili dari seluruh populasi. Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:118), bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel (teknik *sampling*) *Nonprobability Sampling* dengan *Sampling* Jenuh. Peneliti menggunakan teknik *sampling* ini karena jumlah populasi sebanyak 26 orang. Menurut Riduwan (2012:64), “*sampling* jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus”. *Sampling* jenuh dilakukan bila populasinya kurang dari 25 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui data dari hasil dokumentasi yang terdiri dari:

1. Data produktivitas tenaga kerja di Desa Rumba-rumba
2. Data tingkat upah di Desa Rumba-rumba

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari :

1. Kantor BPS Sulawesi Tenggara
2. Beberapa sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi. Metode dokumentasi adalah proses untuk memperoleh data dengan jalan mengumpulkan mencatat dan merekam data-data yang dipublikasikan oleh lembaga atau instansi tertentu yang terkait dengan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan realistis. Dokumen yang digunakan berasal dari berbagai literature, buku, jurnal dan terbitan-terbitan lain yang berkaitan dengan penelitian. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan tingkatan sebagai berikut:

1. Analisis data yaitu data yang di peroleh, di proses ke dalam bentuk kuantitatif, kemudian di analisis dengan menggunakan alat analisis yang telah di tentukan.
2. Interpretasi, yaitu adat yang telah di proses dalam bentuk kuantitatif kemudian hasilnya di jelaskan dalam kalimat dan di tarik Kesimpulan

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang telah di rumuskan maka metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yaitu di mana data yang di gunakan dalam penelitian berbentuk angka. Dalam penelitian ini metode yang di gunakan adalah kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan menjelaskan dan

meringkaskan kondisi dan situasi yang menjadi obyek penelitian. Adapun model persamaan yang akan diestimasi dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana:

Y = Tingkat Upah

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi

X₁ = Produktivitas Tenaga Kerja

e = *Standar Error*

Setelah model penelitian diestimasi maka akan diperoleh nilai dan besaran dari masing-masing parameter dalam model persamaan diatas. Nilai dari parameter positif atau negatif selanjutnya akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Multikolinearitas adalah kondisi adanya hubungan linear antar variabel independen. Karena melibatkan beberapa variabel independen, maka multikolinearitas tidak akan terjadi pada persamaan regresi sederhana (yang terdiri atas satu variabel dependen dan satu variabel independen). Cara untuk mendeteksi terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan seperti R² yang tinggi dan Uji F yang signifikan, tetapi banyak koefisien regresi dalam Uji t yang tidak signifikan.

Heteroskedasitas merupakan fenomena terjadinya perbedaan varian antar seri data. Heteroskedasitas muncul apabila nilai varian dari variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i adalah tidak sama. Gejala heteroskedasitas lebih sering dalam data *cross section* dari pada *time series*. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedasitas digunakan metode grafik scatter plot, uji White, dimana apabila nilai probabilitas (p value) observasi R² lebih besar dibandingkan tingkat resiko kesalahan yang diambil (digunakan α = 5 %), maka residual digolongkan homoskedasitas.

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data *time series*) atau ruang (seperti dalam data *cross section*). Autokorelasi pada umumnya lebih sering terjadi pada data *time series* walaupun dapat juga terjadi pada data *cross section*. Dalam data *time series* observasi diurutkan menurut urutan waktu secara kronologis. Maka dari itu besar kemungkinan akan terjadi interkorelasi antara observasi

yang berurutan, khususnya kalau interval antara dua observasi sangat pendek. Menurut Gujarati (2003) beberapa penyebab dari autokorelasi adalah:

1. Data mengandung pergerakan naik turun secara musiman, misalnya kondisi perekonomian suatu negara yang kadang menaik dan kadang menurun.
2. Kekeliruan memanipulasi data, misalnya data tahunan dijadikan data kuartalan dengan membagi empat.
3. Data runtut waktu, yang meskipun bila dianalisis dengan model $Y_t = a + bxt + et$ karena datanya juga $Y_{t-1} = a + bxt + et-1$. Dengan demikian akan terjadi hubungan antara data sekarang dan data periode sebelumnya.
4. Data yang dianalisis tidak bersifat stasioner. Dalam pengujian Autokorelasi dengan menggunakan Uji Serial LM (*Lagrange Multiplier*), dimana jika hasil probabilitas < 0,05 maka terdapat autokorelasi dan sebaliknya jika dalam hasil uji probabilitas > 0,05 maka tidak terdapat autokorelasi.

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variansi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2=1$ maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 yang mempunyai nilai antara nol dan satu. (Ghazali, 2011).

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji_t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0: \beta \leq 0$, berarti tidak ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu).

$H_0: \beta > 0$, berarti ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dengan criteria penilaian sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang

signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu).

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu).

Mengacu pada identifikasi variabel yang telah dikemukakan di atas, selanjutnya akan dijelaskan definisi operasional dari setiap variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Tingkat Upah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat upah minimum yang berlaku di Desa Rumba-rumba, yang diterima oleh pekerja selama per bulan yang diukur dalam satuan rupiah.
2. Produktivitas tenaga kerja yang dimaksud adalah kaitan antara hasil *output* dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk barang dan jasa dari seorang tenaga kerja, maksudnya produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan di Desa Rumba-rumba yang diukur melalui banyaknya jumlah tenaga kerja.
3. Industri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu pengolahan industri kopra dalam bentuk bahan mentah atau barang, setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan.

RESULTS AND DISCUSSION

Result

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24. Hasil analisis SPSS diperoleh uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi. Kemudian uji hipotesis yang terdiri dari uji f , dan uji t . Dalam metode regresi biasanya ditemukan beberapa masalah. Oleh karena itu untuk mendeteksi apakah terdapat sebuah masalah regresi pada penelitian ini, maka dilakukannya uji asumsi klasik yang meliputi pengujian :

1. *Multikolinieritas*
2. *Autocorrelated*
3. *Heteroskedastisitas*.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang

baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF sama dengan $1/ tolerance$. Syarat pengambilan keputusan dengan nilai *tolerance* dan VIF adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.1 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Produktivitas tenaga kerja (X1)	1,000	1,000	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: BPS Kabupaten Konawe Selatan 2018, diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian nilai *tolerance* variabel produktivitas tenaga kerja adalah 1,000 dan nilai VIF 1,000. Berdasarkan hasil diatas, perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hal ini berarti bahwa variabel tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Dengan demikian ketiga variabel bebas dapat digunakan sebagai variabel independen sebagai prediktor yang tidak bias.

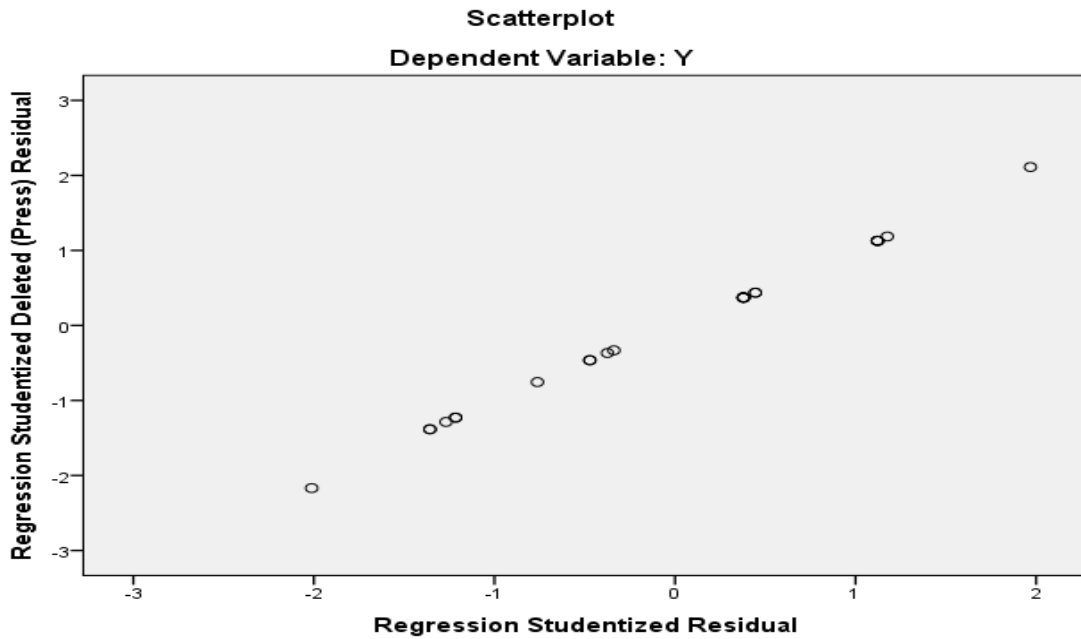
Tabel 4.2 Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Coefficientsa		t	Sig.
1	(Constant)	1.097	0.284
	X1	4.603	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser menunjukkan bahwa masing-masing variabel produktivitas tenaga kerja diperoleh nilai signifikan dibawah 0,05, maka indikasinya adalah terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan mengalami *heteroskedastisitas*. Kemudian pengujian *heteroskedastisitas* menggunakan grafik *scatterplot*.

Berikut ini tampilan grafik *scatterplot* dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada Gambar sebagai berikut:



Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa terlihat suatu model regresi mengalami *heteroskedastisitas*. Dari grafik terlihat bahwa titik-titik tidak menyebar secara acak serta tidak tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan uji *Durbin-Watson* yang dilihat dalam tabel *model summary* berikut ini yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.457	.25699	2.271

a. Predictor: (Constant),X1

b. Dependent Variable:Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapat nilai uji *Durbin-Watson* sebesar 2,278. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan *dl* dan *du*. Nilai *dl* merupakan nilai *durbin-watson statistics lower*, sedangkan *du* merupakan nilai *Durbin-Watson statistics upper*. Nilai *dl* dan *du* dapat dilihat dari tabel *durbin-watson* dengan $\alpha = 5\%$, n = jumlah data, K = jumlah variabel independen. Maka ditemukan nilai *dl* =

1,28 dan $du = 1,45$ $K=1$ dan $n= 25$. Dengan demikian setelah di perhitungkan dan di bandingkan dengan tabel *Durbin-Watson*, bahwa nilai *Durbin-Watson* pada tabel adalah sebesar 2,271 berada diantara dl dan du , yakni $1.28 < 1.45$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Regresi liner sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear anatar dua variabel atau lebih variabel indpenden dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi software SPSS 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil perhitungan Regresi sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.735	.670		1.097	-.650
	X1	.746	.162	.692	4.603	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Persamaan rumus regresi sederhana dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$0,735 (Y) = 0,746 (X1)$$

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel produktovitas tenaga kerja (b_1) bernilai positif, yaitu 0,746 artinya setiap peningkatan produktovitas tenaga kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan tingkat upah sebesar 0,746 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Pada model regresi sederhana, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi pada variabel dependen (Ghazali, 2011).

Nilai R^2 yang mendekati nol diartikan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas, sebaliknya jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghazali, 2011).

Tabel 4.5 Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.457	.25699

a. Predictor: (Constant),X1

b. Dependent Variable:Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 adalah 0,457 mengindikasikan bahwa variabel tingkat upah (Y) mampu dijelaskan oleh variabel independen berupa produktivitas tenaga kerja (X1) atau nilainya sebesar 45,7 persen dan sisanya 54,3 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2013), yaitu dengan membandingkan masing-masing nilai t - statistik dari regresi dengan t-tabel dalam menolak atau menerima hipotesis. Kriteria tersebut sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika nilai probabilitas (signifikan t) $> 0,05$ dan $p\ value > 0,05$
2. H_0 ditolak jika nilai probabilitas (signifikan t) $< 0,05$ dan $p\ value < 0,05$

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Parsial Uji_t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.735	.670		1.097	-.650
	X1	.746	.162	.692	4.603	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Variabel produktivitas tenaga kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,603 > 1,704$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5 %.

CONCLUSION

Berdasarkan pengujian hipotesis, hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut Jika produktivitas tenaga kerja ditingkatkan maka dapat menambah jumlah tingkat upah. Artinya bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja yang baik akan bermanfaat bagi tenaga kerja dalam meningkatkan tingkat upah melalui peningkatan pengalaman kerja, keterampilan dan kualitas dalam menjalankan pekerjaannya.

REFERENCES

Agus Triwibowo (2014) ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI UPAH TENAGA KERJA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

- Anoraga, Pandji. (2005). PSIKOLOGI KERJA Jakarta:Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statisti Sulawesi Tenggara. (2011) SULAWESI TENGGARA DALAM ANGKA. Kendari.
- Bambang Triatmojo (2015) PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA KENDALISODO TAWANGHARJO GROBOGAN”
- Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. (2007). PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SURAKARTA. Jurnal Akutansi dan Keuangan.
- Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat (2006). LAPORAN KEGIATAN PENGEMBANGAN IKM KIMIA DAN BAHAN BANGUNAN. Bandung: Dinas Perindustrian Jawa Barat.
- Dwi Ineke Kartikawati (2006). HUBUNGAN ANTARA SISTEM PENGUPAHAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI WINGKO DI KULON PROGO.
- Ghozali, Imam. (2011). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM SPSS .Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Askara.
- Hellyn Okfdella (2014), FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI UPAH TENAGA KERJA PADA PT BINA PRATAMA SAKATO JAYA KABUPATEN SIJUNJUNG
- Henry, Simamora, (2004), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN
- Kuncoro, Mudrajad. (2000). EKONOMI PEMBANGUNAN: TEORI, MASALAH DAN KEBIJAKAN, UPP AMP YKPN.
- Kusnendi. (2003). EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PPUT.
- Kansil, C.S.T dan Christine S.T Kansil. (2001). HUKUM PERUSAHAAN INDONESIA (ASPEK HUKUM DALAM EKONOMI). PT Pradnya Paramita. Jakarta.
- Laila Normalitasari (2012) ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI UPAH TENAGA KERJA PADA INDUSTRI

KREATIF KERAJINAN BATIK KAYU DI DESA KREBET BANTUL
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

- Normalitasari, L. (2012). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI UPAH TENAGA KERJA INDUSTRI KREATIF KERAJINAN BATIK KAYU DI KEC KREBET BANTUL PROVINSI DIY. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005) PRODUKTIVITAS: APA DAN BAGAIMANA. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Payaman, J. Simanjuntak. (1985). PENGANTAR EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Penerbit FE UI.
- Swasono, Yudo dan Endang Sulistyaningsih. (1983). METODE PERENCANAAN TENAGA KERJA TINGKAT NASIONAL, REGIONAL DAN PERUSAHAAN. Yogyakarta: BPFE.
- Sukirno, Sadono. (2002). TEORI MIKRO EKONOMI. Cetakan Keempat Belas. RajawaliPress: Jakarta.
- Sukirno, Sadono. (2012). MAKRO EKONOMI MODERN. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tambunan, Tulus. (2008). UKURAN DAYA SAING KOPERASI DAN UKM. Jurnal Pusat Studi Industri Dan UMK