JURNAL ILMU EKONOMI (JIE)
Vol. 02 No. 2, Agustus 2023
https://risetekonomi.com/jurnal/index.php/jie
E-ISSN : 2985-4652

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI UPAH TENAGA KERJA PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM HARAPAN BERSAMA DI KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Andi Rizkyanto Hidayat[1], St. Maryam[2], Akung Daeng[3]

1, 2, 3, 4 Universitas Mataram, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi upah tenaga kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama di Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif berupa data primer dan sekunder. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda diolah menggunakan software SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan observasi dengan menyebarkan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap upah, sedangkan variabel jenis kelamin dan umur tidak berpengaruh signifikan terhadap upah tenaga kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama di Kabupaten Lombok Timur. Secara simultan menunjukan bahwa tingkat pendidikan, jenis kelamin, umur, dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap upah tenaga kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama di Kabupaten Lombok Timur.

Kata Kunci: Upah ,Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Umur, dan Masa Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that affect labor wages at the Harapan Bersama Savings and Loans Cooperative in East Lombok Regency. This study uses an associative quantitative approach in the form of primary and secondary data. The analytical model used in this study is multiple linear regression analysis processed using SPSS software. The population in this study are all Cooperative employees. Data collection techniques used were interviews, documentation and observation by distributing questionnaires.

The results of this study partially show that the level of education and years of service have a significant effect on wages, while the variables of gender and age have no significant effect on labor wages at the Harapan Bersama Savings and Loans Cooperative in East Lombok Regency. Simultaneously it shows that the level of education, gender, age, and years of service have a significant effect on labor wages at the Harapan Bersama Savings and Loans Cooperative in East Lombok Regency.

Keywords: Wages, Education Level, Gender, Age and Years of Service.

RIWAYAT ARTIKEL
Tanggal Masuk: 14-08-2023
Tanggal Diterima: 29-08-2023
Tersedia *Online*: 30-08-2023

KORESPONDENSI:
Nama : Andi Rizkyanto Hidayat
E-mail: Andirizkyanto99@gmail.com

DOI:
https://doi.org/10.59827/jie.v2i2.83
PENERBIT:
Laboratorium Riset Ekonomi

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan rangkaian gerak perubahan menuju kearah kemajuan guna mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Pembangunan ekonomi tidak terpisahkan dari peranan manusia dalam mengelolanya, dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia memprioritaskan pembangunan ekonomi di kawasan pedesaan. Pada masa sekarang ini, kawasan pedesaan masih dengan kemiskinan, yang di mana pada umumnya mereka hidup dengan penuh keterbatasan serta ketidakberdayaan mereka menghadapi perkembangan dan perubahan zaman. Ketidakberdayaan masyarakat pedesaan termasuk masyarakat miskin, di samping disebabkan oleh masalah ekonomi, juga kurangnya akses masyarakat untuk memperoleh peningkatan kemampuan dan keterampilan masyarakat, termasuk informasi. Salah satu pembangunan perekonomian yaitu pembangunan koperasi.

Berbicara tentang pembangunan, sumber daya manusia merupakan motor penggerak bagi pembangunan. Setiap orang memiliki peran dan andil yang sama dalam pembangunan nasional, meskipun memiliki latar belakang pendidikan, jenis kelamin, umur serta keterampilan yang berbeda-beda. Apabila seluruh penduduk berpartisipasi dalam program pembangunan serta selanjutnya memanfaatkan aktivitas ekonomi yang produktif, maka akan tercipta kesejahteraan yang menjadi tujuan dari pembangunan ekonomi nasional tersebut (Jhingan dalam Rahmita, dkk:2020).

Koperasi mengandung makna kerjasama. Pada dasarnya segala bentuk kerjasama itu bertujuan untuk mempertahankan diri terhadap tindakan pihak luar, dengan menarik manfaat yang sebesar-besarnya suatu suasana hidup berkumpul. Bentuk kerjasama yang mengandung aspek ekonomis dan sosial. Seperti yang kita ketahui bersama, perkembangan koperasi di Indonesia memiliki perkembangan yang cukup pesat. Dari awal mula terbentuknya sebelum kemerdekaan Indonesia, koperasi telah menjalani peran penting dalam memberdayakan masyarakat Indonesia (Nufus, 2023).

Salah satu jenis koperasi yang akrab dengan masyarakat Indonesia terutama yang memilki usaha kecil maupun menengah adalah koperasi simpan pinjam (KSP). Koperasi simpan pinjam merupakan salah satu jenis koperasi yang kegiatannya menghimpun dana dari para anggotanya yang kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada anggotanya atau masyarakat umum. Koperasi Simpan Pinjam Harapan (KSP) Bersama merupakan salah satu koperasi yang berada di Kabupaten Lombok Timur. Jumlah total KSP Harapan Bersama sebanyak 14 Unit, seperti namanya, koperasi ini bergerak dalam kegiatan simpan pinjam kepada masyarakat khususnya pada masyarakat yang memiliki usaha kecil dan menengah. alasan memilih koperasi ini karena koperasi ini hadir agar masyarakat lebih terbantu dalam hal permodalan dalam mengembangkan usaha mereka tanpa harus berhutang kepada rentenir atau bahkan mengadaikan sertifikat berharga pada bank konvensioanal atau bahkan pegadaian konvensional yang nantinya akan memberatkan masyarakat dengan jumlah suku bunga yang besar (Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama, 2023).

TELAAH LITERATUR

Ketenagakerjaan

Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja 15-64 tahun yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran, sedangkan penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia 65 tahun keatas (Badan Pusat Statistik Prov. NTB, 2021). Daya serap tenaga kerja merupakan suatu model permintaan suatu unit usaha terhadap tenaga kerja dalam pasar kerja yang di pengaruhi oleh tingkat upah yang berlaku. Tingkat upah yang berlaku juga dapat mempengaruhi kekuatan perusahaan dalam menyerap tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Kekuatan terhadap permintaan tenaga kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Lapangan kerja terbesar yang dimiliki Indonesia berada pada sektor informal. Hal ini disebabkan karena sektor informal mudah dimasuki oleh para pekerja karena tidak banyak memerlukan modal, kepandaian, dan keterampilan (Depnakertrans, 2004).

Upah

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah di definisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pada peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Koperasi Simpan Pinjam

Koperasi merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang mempunyai tujuan atau kepentingan besama, sama halnya seperti Bank Pengkreditan Rakyat (BPR). Jadi koperasi merupakan bentukan dari sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Kelompok orang inilah yang akan menjadi anggota koperasi yang didirikannya. Pembentukan koperasi berdasarkan gotong royong khususnya untuk membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan tidak berbentuk barang ataupun pinjaman uang. Koperasi yang dapat dikategorikan sebagai lembaga pembiayaan adalah koperasi simpan pinjam. Koperasi simpan pinjam sebagai lembaga pembiayaan dikarenakan usaha yang dijalankan oleh koperasi simpan pinjam adalah usaha pembiayaan, yaitu penghimpun dana dari anggotanya yang kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada para anggotanya atau masyarakat umum (Kasmir Dr, 2012).

Tingkat Pendidikan

Menurut Todaro (2003) pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari. Menurut Hafni (2017), tingkat pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam kreativitas kerja, sebab tanpa bekal pendidikan orang tidak akan mudah memahami atau mempelajari hal-hal yang bersifat baru. Pendidikan diperlukan untuk mempersiapkan pegawai dalam mengemban tanggung jawab yang bertentangan atau yang lebih tinggi dalam suatu instansi. Pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi akan memiliki kedewasaan secara emosional dan kemampuan intelektual yang lebih baik dibanding pegawai yang hanya memiliki pendidikan lebih rendah sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka kreativitas kerja juga akan semakin meningkat.

Jenis Kelamin

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan (Amron. 2009).

Umur

Simanjuntak (1998) menyatakan bahwa umur akan mempengaruhi penyediaan tenaga kerja. Penambahan penyediaan tenaga kerja akan mengalami peningkatan sesuai dengan pertambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau umur tua. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat umur maka akan semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah, sehingga penyediaan tenaga kerja mengalami peningkatan. Ketika semakin tua umur seseorang, tanggung jawab pada keluarga akan semakin besar, terutama pada penduduk usia muda yang sudah menikah. Bagi seseorang yang telah menikah adanya tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Selanjutnya, ketika tingkat umur semakin tua maka akan masuk pada masa pensiun atau yang secara fisik sudah tidak mampu untuk bekerja.

Masa Kerja

Siagian (2008) menyatakan bahwa, masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Karyawan merasa bahwa semakin lama mereka bekerja di suatu perusahaan, akan menjamin kehidupan mereka menjadi lebih baik dari segi upah dan jaminan masa depan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang besifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan (X1), jenis kelamin (X2), umur (X3), dan masa kerja (X4) terhadap upah (Y).

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda merupakan regresi dimana variabel terikat (upah (Y)) dihubungkan dengan lebih dari satu variabel bebas (tingkat pendidikan (X_1), jenis kelamin (X_2), umur (X_3), masa kerja (X_4). Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis yang menduga ada pengaruh antara variabel terikat terhadap variabel bebas.

Adapun bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + e}$$

Keterangan:

Y	= Upah (Rupiah)
β_0	= Konstanta
β1	= Koefisien Regresi Variabel Tingkat Pendidikan
β2	= Koefisien Regresi Variabel Jenis Kelamin
β3	= Koefisien Regresi Variabel Umur
β4	= Koefisien Regresi Variabel Masa Kerja
X_1	= Pendidikan (Tahun)
X_2	= Jenis Kelamin (L/P)
X_3	= Umur (Tahun)
X_4	= Masa Kerja (Tahun)
e	= *error term* (kesalahan pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang ditransformasikan ke dalam persamaan linear berganda untuk mengetahui gambaran mengenai seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu upah.

Tabel 4.7
Uji Regresi Linear Berganda

Variabel		B	Sig
1	(Constant)	13.536	.000
	Tingkat Pendidikan (X1)	.436	.000
	Jenis Kelamin (X2)	.002	.151
	Umur (X3)	-.002	.943
	Masa Kerja (X4)	.049	.011

Sumber : Data diolah, SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.7, maka dapat dirumuskan model persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y= \alpha+\beta1X1+\beta2X2+\beta3X3+\beta4X4$$

$$Y = 13.536 + 0{,}436\ X_1 + 0{,}002\ X_2 - 0{,}002\ X_3 + 0{,}.049\ X_4$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas sebagai berikut :

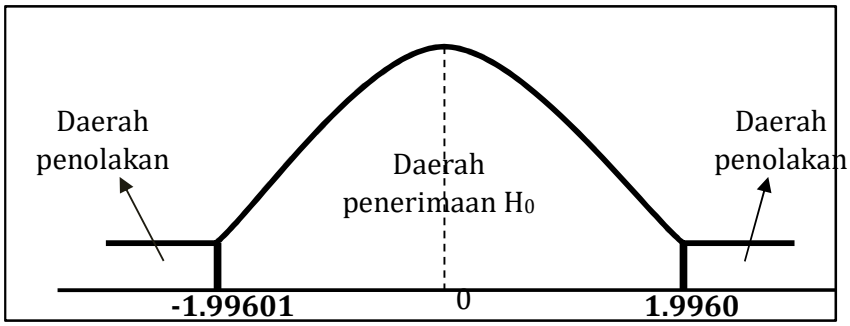
1. Konstanta sebesar 13.536 menyatakan bahwa jika variabel pendidikan (X1) , jenis kelamin (X2), umur (X3), dan masa kerja (X4) sama dengan nol (0) maka variabel upah (Y) sebesar 13.536 Ribu Rupiah.
2. Koefisien regresi tingkat pendidikan (X_1) adalah sebesar 0,436, maksudnya adalah setiap kenaikan tingkat pendidikan sebesar 1 satuan (1 tahun) maka upah akan mengalami kenaikan sebesar 0,436.
3. Koefisien regresi jenis kelamin (X2) adalah sebesar 0,002, maksudnya adalah setiap perbedaan jenis kelamin laki-laki atau perempuan ada kenaikan sebesar 0,002, dapat disimpulkan berarti ada perbedaan yaitu perempuan lebih dominan daripada laki-laki.
4. Koefisien regresi umur (X3) adalah sebesar -0,002, maksudnya adalah jika umur mengalami peningkatan 1 satuan (1 Tahun) Semakin tua umur seseorang akan mengurangi tingkat produktifitas dalam bekerja maka jumlah nilai upah mengalami penurunan sebesar 0,002 bisa dikatakan semakin rendah.
5. Koefisien regresi masa kerja (X4) adalah sebesar 0,049. Maksudnya adalah setiap kenaikan masa kerja sebesar 1 satuan (tahun) maka upah akan mengalami peningkatan sebesar 0,049.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam suatu model secara sendiri-sendiri atau parsial berpengaruh terhadap variabel dependen melalui uji koefisien regresi. Untuk melihat signifikan atau pengaruh dapat dilakukan uji t_{hitung} dengan derajat kepercayaan α = 5%. Adapun uji parsial masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.1 Kritetia Pengujian Uji t



Keterangan :

1. Nilai signifikansi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2 Nilai signifikansi jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, atau signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.8
Uji t (Parsial) dengan Analisis Regresi Berganda

	Variabel	t-hitung	Signifikansi
1	(Constant)	52.112	.000
	Tingkat Pendidikan (X1)	4.189	.000
	Jenis Kelamin (X2)	1.452	.151
	Umur (X3)	-.072	.943
	Masa Kerja (X4)	2.627	.011

Sumber : Data diolah, SPSS 26.

Pada tabel diatas diketahui t_{hitung} pada masing-masing variabel independen yaitu tingkat pendidkani (X1) sebesar 4.189, jenis kelamin (X2) sebesar 1.452, umur (X3) sebesar -0,072 , dan masa kerja (X4) sebesar 2.627, bahwa kesimpulan dan interpretasi sebagai berikut:

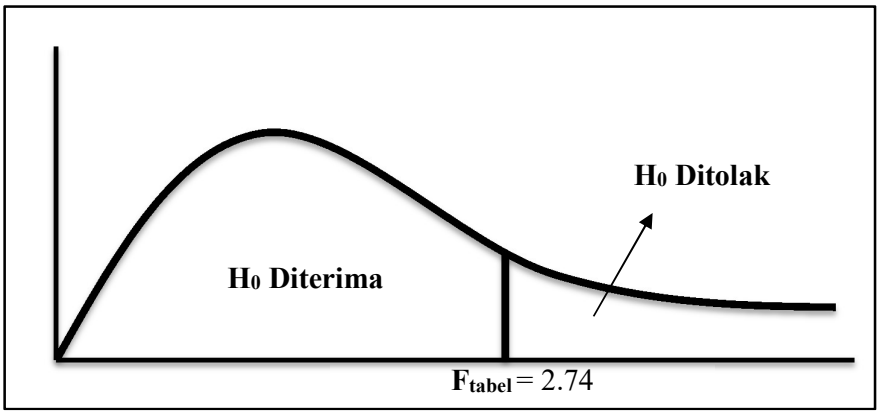
1. Pada variabel tingkat pendidikan, nilai t hitung diperoleh sebesar 4.189 dengan t tabel sebesar 1.99061, maka nilai t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel pendidikan adalah 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha **diterima** dan H0 ditolak, artinya pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap upah pegawai KSP Harapan Bersama.
2. Pada variabel jenis kelamin, nilai t hitung diperoleh sebesar 1.452 dengan t tabel sebesar 1.99061, maka nilai t hitung < t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel jenis kelamin adalah 0,151 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha **ditolak** dan H0 diterima, artinya jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap upah pegawai KSP Harapan Bersama.

3. Pada variabel umur, nilai t hitung diperoleh sebesar -0.072 dengan t tabel sebesar 1.99061, maka nilai t hitung < t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel jenis kelamin adalah 0,943 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha **ditolak** dan H0 diterima, artinya jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap upah pegawai KSP Harapan Bersama.
4. Pada variabel masa kerja, nilai t hitung diperoleh sebesar 2.627 dengan t tabel sebesar 1.99061 maka nilai t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel masa kerja adalah 0,011 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha **diterima** dan H0 ditolak, artinya masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap upah pegawai KSP Harapan Bersama.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas (pendidikan, jenis kelamin, umur, masa kerja) terhadap variabel terikat (upah) secara simultan (bersama-sama). Variabel dikatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Sig < 0,05. Adapun nilai F_{tabel} dihitung dengan ketentuan df1 = k – 1 dan df2 = n – k, dimana k adalah jumlah variabel bebas sedangkan n adalah jumlah sampel. Df1 = 4– 1 = 3 dan nilai df2 = 72– 4 = 68, dengan df1 = 3 dan df2 = 68, maka didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2.74. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini :

Gambar 4. 1 Kriteria Pengujian Uji F



Keterangan :

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi > 5% maka H_a ditolak dan H_0 diterima dan tidak signifikan.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan signifikan.

Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan)

F-Statistik	Signifikansi
10.195	.000[b]

Sumber : Data diolah, SPSS 26.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 10.195 dan nilai sig 0,000. Maka dalam penelitian ini, didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (10.195 > 2,574) dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan pengujian hipotesis Ha **diterima** dan H0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan, jenis kelamin, umur, masa kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap upah pegawai KSP Harapan Bersama.

3. Uji Koefisien Determinasi R2

Analisis Determinasi R^2 dalam analisi regresi berganda digunakan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Adapun hasi pengujian determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi R^2

R Square
.410

Sumber : Data diolah, SPSS 26.

Hasil analisis data pada variabel upah dapat menjelaskan variabel yang ada t bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,410 atau 41%. Selanjutnya sisanya yaitu 59% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi linear berganda.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat Uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	267819.90501621
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.069
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data diolah, SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil uji normalitas dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Berikut hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen		**Collinearity Statistics**	
		Tolerance	**VIF**
1	(Constant)		
	Tingkat Pendidikan (X1)	.906	1.103
	Jenis Kelamin (X2)	.665	1.503
	Umur (X3)	.706	1.416
	Masa Kerja (X4)	.918	1.090

Sumber : Data diolah, SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, Hasil Uji Multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel independen, Pendidikan 0.906 > 0.10, dan Nilai VIF 1.205 < 10, Umur 0.665 > 0.10, dan Nilai VIF 1.503 < 10, Jenis Kelamin 0.706 > 0.10, dan Nilai VIF 1.416 < 10, Masa Kerja 0.918 > 0.10, dan Nilai VIF 1.090 < 10. Dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

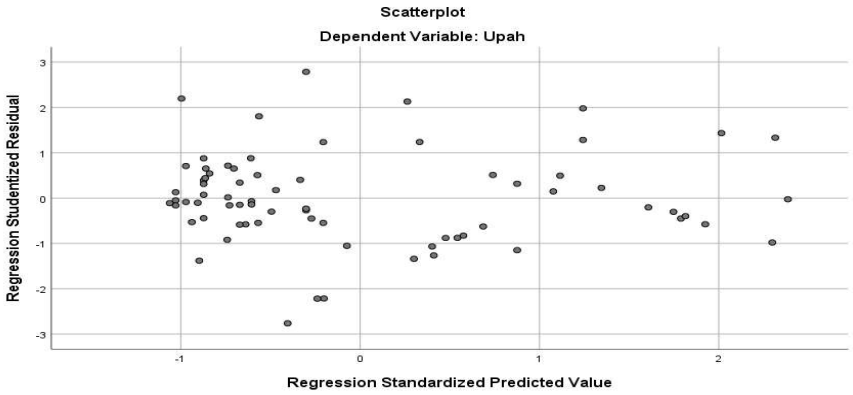
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala hereroskedastisitas dalam model regresi linier adalah dengan melihat scatter plot pada output menggunakan software SPSS . Dengan dasar mengambil keputusan yaitu :

a. Jika terjadi titik-titik membentuk suatu pola yang teratur (melebur kemudian menyempit atau bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang teratur dengan titik yang menyebar sepanjang sumbu Y positif dan Y negatif, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari grafik scatterplot dan hasil uji glejser berikut ini :

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, SPSS 26.

Berdasarkan gambar 4.2, dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik menyebar secara acak, maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.Untuk lebih akurat, maka diuji kembali dengan uji *glejser,* hasil uji *glejser* dibawah ini:

Tabel 4.13
Uji *glejser*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	112418.356	160280.831		.701	.485
	Tingkat Pendidikan	-4333.084	12393.432	-.044	-.350	.728
	Jenis Kelamin	4907.004	2692.423	.263	1.823	.073
	Umur	802.010	50369.274	.002	.016	.987
	Masa Kerja	-1476.883	9987.192	-.018	-.148	.883

Sumber : Data diolah, SPSS 26.

Dari tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa:
1. Nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan sebesar 0.728 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Nilai signifikansi variabel umur sebesar 0,073 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Nilai signifikansi variabel jenis kelamin sebesar 0,987 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Nilai signifikansi variabel masa kerja sebesar 0,883 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh tingkat pendidikan, jenis kelamin, umur, dan masa kerja terhadap upah tenaga kerja pada koperasi simpan pinjam harapan bersama di Kabupaten Lombok Timur.

4.3.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Upah Tenaga Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama Di Kabupaten Lombok Timur.

Menurut Todaro (2003) pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari.

Hal ini dibuktikan oleh hasil uji statistik variabel pendidikan, nilai t-hitung diperoleh sebesar 4.189 dengan t-tabel sebesar 1.66792, maka nilai t-hitung > t-tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel pendidikan adalah 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha **diterima** dan H0 ditolak, artinya bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap upah pegawai KSP Harapan Bersama. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin tinggi pendidikan seseorang akan memudahkan mereka dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidup, sehingga taraf hidupnya selalu meningkat. Sebaliknya, jika tingkat pendidikan yang rendah dapat menyebabkan lambatnya kenaikan taraf hidup dan kemajuan dalam hidupnya pun terhambat. Sehingga semakin tinggi pendidikan para pegawai, semakin tinggi pula inovasi-inovasi yang akan mereka kembangkan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hafid (2014), Lusy Saraswati (2016), Prima Audia Daniel (2020), Natania Ivanka Susanto, dkk (2021) dan Septian Maulana (2022).

4.3.2 Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Upah Tenaga Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama Di Kabupaten Lombok Timur.

Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partsipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga pekerja laki-laki biasanya lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya baik dari segi pendapatan maupun kedudukan dibanding pekerja perempuan Hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena laki-laki merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga, Simanjuntak (2001).

Pada variabel jenis kelamin, nilai t hitung diperoleh sebesar 1.452 dengan t tabel sebesar 1.66792, maka nilai t hitung < t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel jenis kelamin adalah 0,151 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha **ditolak** dan H0 diterima, artinya jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap upah pegawai KSP Harapan Bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian Maulana (2022), dan berbanding dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Hafid (2014) yaitu berpengaruh secara signifikan.

4.3.3 Pengaruh Umur Terhadap Upah Tenaga Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama Di Kabupaten Lombok Timur.

Simanjuntak (1998) menyatakan bahwa umur akan mempengaruhi penyediaan tenaga kerja. Penambahan penyediaan tenaga kerja akan mengalami peningkatan sesuai dengan pertambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau umur tua. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat umur maka akan semakin kecil proporsi penduduk yang bersekolah, sehingga penyediaan tenaga kerja mengalami peningkatan. Ketika semakin tua umur seseorang, tanggung jawab pada keluarga akan

semakin besar, terutama pada penduduk usia muda yang sudah menikah. Bagi seseorang yang telah menikah adanya tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Selanjutnya, ketika tingkat umur semakin tua maka akan masuk pada masa pensiun atau yang secara fisik sudah tidak mampu untuk bekerja.

Pada variabel umur, nilai t hitung diperoleh sebesar -.072 dengan t tabel sebesar 1.66792, maka nilai t hitung < t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel jenis kelamin adalah 0,943 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha **ditolak** dan H0 diterima, artinya jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap upah pegawai KSP Harapan Bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian Maulana (2022) dan berbanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Herawati (2013), dan Lusy Saraswati (2016) yaitu berpengaruh secara signifikan.

4.3.4 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Upah Tenaga Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama Di Kabupaten Lombok Timur.

Hubungan dari masa kerja dengan upah kerja adalah bahwa semakin lama seorang pekerja bekerja pada perusahaan tersebut, maka akan dia akan semakin dihargai oleh perusahaannya dan upah bagi pekerja itu juga akan berkorelasi dengan masa pengabdiannya sehingga mengalami peningkatan, Kreitner dan Kinicki (2004).

Pada variabel masa kerja, nilai t hitung diperoleh sebesar 2.627 dengan t tabel sebesar 1.66792 maka nilai t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel masa kerja adalah 0,011 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha **diterima** dan H0 ditolak, artinya masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap upah pegawai KSP Harapan Bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hafid (2014), Lusy Saraswati (2016) dan Natania Ivanka Susanto, dkk (2021).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tingkat pendidikan dan masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap upah tenaga kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama di Kabupaten Lombok Timur.
2. Jenis kelamin dan umur secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap upah tenaga kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama di Kabupaten Lombok Timur.
3. Pendidikan, jenis kelamin, umur, masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap upah tenaga kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Harapan Bersama di Kabupaten Lombok Timur.

Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk kedepannya perekrutan pegawai baru dapat dilakukan lebih selektif lagi dan memperhatikan tingkat pendidikan. Hal ini dapat memberikan pengaruh positif untuk kinerjanya, khususnya untuk pegawai karena tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap upah.
2. Masa kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja, oleh karenanya koperasi harus terus mempertahankan pegawai yang memiliki masa kerja yang lama serta pengalaman yang baik tentang penguasaan di bidangnya. Sehingga pegawai lama dapat membagi pengetahuan yang di miliki kepada pegawai baru.
3. Dalam bekerja jenis kelamin dan umur tidak selalu memiliki pengaruh terhadap upah yang di peroleh pegawainya, sehingga tidak perlu adanya batasan antara laki-laki dan perempuan, serta umur yang muda ataupun tua.

REFERENSI

Amron & Taufiq Imran. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.

Anonim , 2004, Modul K3 Lingkungan Kerja. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Anonim, 2021, NTB Dalam Angka, Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Hafni. 2017. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang.

Kasmir, Dr. Bank dan Lembaga keuangan lainnya, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm., 254.

Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. Organizational Behavior. Fifth Edition. McGraw Hill. New York

Nufus, Iradatun. 2023. *Strategi Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Harapan Bersama Cabang Selong Dalam Mengembangkan Usaha Mikro*. Skripsi. Mataram. Universitas Islam Negeri Mataram.

Rahmita Handayani, Syapsan, Hendro Ekwarso Program Studi Magister Ilmu Ekonomi Universitas Riau.

Siagian, Sondang., P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta. LPFE UI.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta.

Todaro, Michael P dan Stephen C. Smith. (2003). Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan bagian kedua : Pengupahan

Undang-undang Nomor 78 Tahun 2015, Tentang Pengupahan

Winardi, J. 2001. Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.