

Skripsi

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERMINTAAN
TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PAKAN TERNAK
DI KOTA MAKASSAR**

Diajukan oleh :

SURYA ASTAWA AWIGHNA

45 12 011 018



**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS
BOSOWA MAKASSAR
2019**

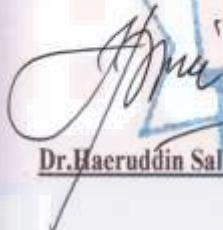
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Pakan Ternak di Kota Makassar
2. Nama Mahasiswa : Surya Astawa Awighna
3. Stambuk/NIM : 4512011018
4. Fakultas : Ekonomi
5. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
6. Tempat Penelitian : Kota Makassar

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si



Rizka Jafar, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

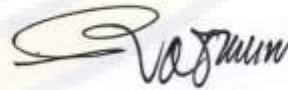
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa



Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Tanggal pengesahaan

Ketua Program Studi
Ekonomi Pembangunan



Rafiuddin, SE., M.Si

PERYATAAN KEORSINAL SKRIPSI

Saya Bertanda tangan dibawa ini

Nama : Surya Astawa Awighna

Nim : 4512011018

Jurusan : Ekonomi Pembangunan

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja
Pada Industri Pakan Ternak Di Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulis skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain,kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar 11 Desember 2018

Surya Astawa Awighna

ABSTRAK

SURYA ASTAWA AWIGHNA 2018, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja Pada INDUSTRI PAKAN TERNAK DI KOTA MAKASSAR

(dibimbing oleh Haeruddin Saleh dan Rizka Jafar)

Tujuan penelitian adalah untuk menjawab factor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja pada industry pakan ternak di kota Makassar. Melihat sejauh mana hubungan variabel independen jika dihubungkan dengan variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan sebagai analisa penguatan pengaruh secara signifikan atau tidak sama sekali.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi dan analisis regresi berganda, dengan menggunakan uji validasi, uji realibilitas dan uji hipotesis.

Dari hasil pengujian regresi berganda maka disimpulkan bahwa factor tingkat upah, produksi, teknologi, dan pendidikan tenaga kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja. Dari hasil pengujian regresi berganda maka diketahui bahwa faktor tingkat pendidikan tenaga kerja paling dominan atau yang memiliki nilai koefisien beta (b) yang paling besar terhadap permintaan tenaga kerja pada industry pakan ternak di Kota Makassar.

Kata kunci: permintaan tenaga kerja, factor-faktor mempengaruhi

KATAPENGANTAR

Om Swastiastu

Segala puji bagi Ida Sang Hyang Widi Wasa karena atas asung kerthawara nugraha-Nyalah kepada penulis sehingga penulis dapat skripsi ini yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Pakan Ternak di Kota Makassar”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus diselesaikan sebagai syarat guna meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Bosowa Makassar. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, syukur Angayubagya penulis haturkan atas kekuatan Ida Sang Hyang Widi Wasa yang telah mencurahkan anugerahnya. Selain itu, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada kedua manusia yang telah mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis selama hidupnya yang tak perlah lelah, kedua orang tua tercinta Ayahanda I Wayan Nentra dan Ibuda Selfiana S. Kepada saudara-saudara ku tersayang yang telah menjadi motivasi bagi penulis Juliet Astiti Awighna, Indra Pramana, dan Bayu Prana. Dalam kesempatan ini juga tak lupa penulis ucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof.Dr.Ir. H M Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas “Bosowa” Makassar
2. Bapak H. Dr. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH, MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibunda Dr. Herminawati Abubakar SE M.Si selaku Wakil Dekan

Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar

4. Bapak Rafiuddin, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar .
5. Bapak Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si selaku dosen Pembimbing I, penulis ucapkan terimakasih atas bimbingan, arahan petunjuk, kebaikan serta kemurahan hati beliau, yang sangat membantu penulis selama kuliah dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibunda Rizka Jafar, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
8. Terkhusus buat sahabat atau saudara saya Nasrul,SE.,M.Si dan Istrinya Dian Putri Wana CH, S.Psi
9. Karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia.Tbk, PT.Chareon Pockphand Indonesia.Tbk, PT.Perkasa Agung Sejati, PT.Tunggal Agung Sejahtera, PT.New Hope Indonesia, PT.Malindo Feedmill.Tbk, PT.Bumi Jaya Abadi, dan PT.Cargill atas kesediannya menjadi narasumber dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman seangkatan dan yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini
11. Semua pihak yang terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyaknya kekurangan dalam penulisan

skripsi ini, oleh karena itu, penulis mohon kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sekalian. Sehingga penulisan skripsi ini penulis harapkan dapat dikembangkan lebih dalam lagi agar dapat memberikan nilai dan manfaat yang baik bagi seluruh pihak. Terutama bagi dunia pendidikan dan masyarakat.

Makassar, 11 Desember 2018

Penulis

SURYA ASTAWA AWIGHN



BOSOWA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSRTAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Industri.....	7
2.1.2 Pembagian Industri Dalam KLBI 2017.....	9
2.1.3 Pengertian Tenaga Kerja	10
2.1.4 Permintaan Tenaga Kerja.....	12
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	20

2.3 Hubungan Antara Variabel Penelitian	24
2.4 Kerangka Pikir	25
2.5 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.3 Jenis dan sumber data.....	27
3.1.1 Jenis data.....	27
3.1.2 Sumber data.....	28
3.4 Metode Analisis	28
3.5 Definisi Operasional	29
3.6 Jadwal Penelitian	31
BAB IV GAMBARAN OBJEK, HASIL, DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Ojek Penelitian	33
4.2 Hasil Penelitian	34
4.2.1 Karakteristik Responden	34
4.2.2 Deskriptif Variabel	38
4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian	48

4.2.4 Analisis Regresi Berganda	52
4.2.5 Pengujian Hipotesa	55
4.3 Pembahasan Penelitian	60
4.3.1 Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja	61
4.3.2 Pengaruh Produksi Terhadap Permintaan Tenaga Kerja	62
4.3.3 Pengaruh Teknologi Terhadap Permintaan Tenaga Kerja	63
4.3.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja	63
4.3.5 Pengaruh Tingkat Upah, Produksi, Teknologi, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja	64
BAB V PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Permintaan tenaga kerja merupakan keputusan pengusaha yang berkaitan dengan kepentingan perusahaannya yakni berkaitan dengan tingkat kesempatan kerja optimal yang di inginkan oleh perusahaan. Untuk memenuhi kesempatan kerja yang optimal ini perusahaan akan memberikan respon terhadap perubahan dalam upah, biaya modal dan input lainnya tingkat penjualan perusahaan dan perkembangan teknologi. Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi (Arfida BR, 2003).

Dalam permintaan tenaga kerja ini terdapat dua katagori yaitu permintaan tenaga kerja dalam jangka panjang dan juga permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek. Pada bab sebelumnya yaitu mengenai penawaran tenaga kerja telah di pergeseran sekaligus faktor yang mempengaruhi kurva penawaran tenaga kerja. Dalam bab ini juga terdapat kurva serta beberapa faktor yang mempengaruhi pergeseran kurva tersebut. Namun pada intinya permintaan tenaga kerja tersebut bergantung pada tenaga kerja itu sendiri, dan tenaga kerja harus menyesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan nantinya, oleh karena itu tenaga kerja harus mempersiapkan dirinya maupun softskill dan hardskill tenaga kerja itu sendiri.

Pertumbuhan penduduk suatu negara yang diiringi dengan penambahan angkatan kerja telah menimbulkan permasalahan tersendiri. Hal ini antara lain disebabkan belum berfungsinya semua sektor kehidupan masyarakat dengan baik serta belum meratanya pembangunan disegala bidang sehingga ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbang dengan laju pertumbuhan penduduk yang cepat dan dinamis, berakibat meningkatnya jumlah tenaga kerja manusia yang dimanfaatkan untuk pembangunan tetapi di pihak lain semakin terbatasnya jumlah investasi dan kesempatan kerja yang diciptakan, hal ini akan menimbulkan tingginya angka pengangguran. Upaya perluasan lapangan kerja merupakan suatu kebutuhan yang mendasar, sehingga perlu diambil kebijakan yang menyeluruh dan terpadu untuk memperluas kesempatan yang mengangkut berbagai segi seperti pengarah investasi, pembangunan yang berorientasi pada perluasan lapangan kerja. Masalah pokok dalam pembangunan ekonomi adalah memaksimalkan penciptaan lapangan kerja secara berkelanjutan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kesempatan kerja adalah melalui pembangunan di sektor industri. Pembangunan di sektor industri adalah bagian dari usaha jangka panjang untuk memperbaiki struktur ekonomi yang tidak seimbang karena bercorak pertanian ke arah ekonomi yang lebih kokoh dan seimbang antara pertanian dan industri.

Industrialisasi merupakan suatu proses interaksi antara pengembangan teknologi, inovasi spesialisasi produksi dan perdagangan antar negara yang pada akhirnya sejalan dengan meningkatnya pendapatan masyarakat mendorong

perubahan struktur ekonomi dibanyak negara dari yang tadinya berbasis pertanian menjadi berbasis industri (Tambunan 2003).

Dalam upaya meningkatkan perekonomian Kota Makassar, sektor industri pakan ternak, pengolahan perlu lebih dikembangkan secara terpadu dan seimbang, karena dengan berkembangnya sektor ini diharapkan pula dapat membantu memecahkan masalah pengangguran dengan menyerap tenaga kerja yang cukup besar. Sektor industri Kota Makassar telah berkontribusi lebih dari 10 persen terhadap pembentukan PDRB provinsi. Potensi sumberdaya alam Sulawesi Selatan yang besar dalam perekonomian harus berimbans pada kesejahteraan masyarakat melalui pengembangan usaha mandiri, seperti keberadaan industri rakyat karena keberadaan industri menjadi indikator kemajuan suatu daerah. Suatu daerah dianggap maju jika kelompok sektor sekunder menjadi penopang bingkai ekonominya. Industri pengolahan merupakan salah satu penopang perekonomian yang dianggap tangguh. Keberadaan dan keberlanjutan industri pengolahan memegang peranan yang kuat karena mengakar di masyarakat. Sektor industri usaha mikro, kecil, dan menengah perannya tidak begitu besar dalam pembentukan ekonomi Kota Makassar, namun berperan dalam menciptakan lapangan kerja dan pemerataan pendapatan di Kota Makassar. (Bappenas, 2015).

Industrialisasi memiliki peran strategis untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi secara berkelanjutan dan meningkatkan produksi fisik masyarakat melalui perluasan lapangan usaha dan memperluas kesempatan kerja, meningkatkan

serta menghemat devisa, mendorong pembangunan daerah, meningkatkan dan meratakan pendapatan masyarakat serta mengentaskan masyarakat dari kemiskinan.

1.1 Daftar Tabel

Data jumlah tenaga kerja, jumlah produksi dan upah tenaga kerja pada industri pakan ternak di Kota Makassar

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Upah Tenaga Kerja
2007	428	Rp 673,200.00
2008	428	Rp 745,200.00
2009	560	Rp 905,000.00
2010	560	Rp 1,000,000.00
2011	687	Rp 1,100,000.00
2012	879	Rp 1,200,000.00
2013	1192	Rp 1,440,000.00
2014	1192	Rp 1,800,000.00
2015	1192	Rp 2,000,000.00
2016	1967	Rp 2,250,000.00
2017	2547	Rp 2,500,000.00

Data BPS Kota Makassar

Dapat dilihat pada table 1.1 di atas, secara umum jumlah tenaga kerja dan upah tenaga kerja industri pakan ternak mengalami peningkatan mulai tahun 2007 sebanyak 428 jumlah tenaga kerja dan tingkat upah pada tahun 2007 sebesar Rp 673.200, kemudian pada tahun 2017 sebanyak 2.547 jumlah tenaga kerja dan

tingkat upah sebesar Rp 2.500.000 merupakan tingkat paling tinggi dan upah tenaga kerja mengalami kenaikan yang sangat drastis.

1.2 Daftar Tabel	
Data jumlah perusahaan Pakan Ternak di Kota Makassar	
No	Nama Perusahaan
1	PT.Japfa Comfeed Indonesia.Tbk
2	PT.Chareon Pockphand Indonesia.Tbk
3	PT.Perkasa Agung Sejati
4	PT.Tunggal Agung Sejahtera
5	PT.New Hope Indonesia
6	PT.Malindo Feedmill.Tbk
7	PT.Bumi Jaya Abadi
8	PT.Cargill Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 secara umum ada 8 perusahaan industri pengolahan pakan ternak di Kota Makassar.

1.2 Rumusan masalah

Dengan bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas maka yang menjadi permasalahan yang hendak diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

Apakah variabel upah, modal dan nilai produksi berpengaruh pada permintaan tenaga kerja pada industri pakan ternak di Kota Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa apakah ada pengaruh upah, modal dan nilai produksi berpengaruh pada permintaan tenaga kerja pada industri pakan ternak di Kota Makassar

1.4 Manfaat penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengimpenpletasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahaan dan sebagai ajang mencari pengalaman belajar dalam penelitian.
2. Bagi perusahaan dapat memberikan konstibusi dan pertimbangan dalam meberikan keputusan.
3. Dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya guna pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Industri

Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat yang lebih tinggi, termasuk jasa industri (UU No. 3 tahun 2014). Industri diambil dari bahasa latin yaitu *Industria* yang dapat diartikan sebagai buruh atau penggunaan tenaga kerja yang terus menerus. Industri mengandung dua pengertian, yaitu dalam arti yang luas dan dalam arti yang sempit. Dalam arti yang luas industri adalah segala kegiatan manusia memanfaatkan sumber daya alam sedangkan dalam arti yang sempit industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi, Industri merupakan suatu kegiatan ekonomi yang sangat penting karena sebagian besar kebutuhan rumah tangga dihasilkan oleh industri, Pujoalwanto (2014)".

Industri adalah bagian dari proses produksi yang mengolah barang mentah menjadi barang jadi atau barang setengah jadi sehingga menjadi barang yang memiliki kegunaan dan nilai tambah untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia". Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan Industri adalah suatu usaha atau kegiatan yang mengolah barang mentah menjadi barang setengah jadi ataupun barang jadi sehingga meningkatkan nilai tambah barang tersebut untuk mendapatkan keuntungan.

Dinas Perindustrian Perdagangan merumuskan industri kecil sebagai berikut :

- a. Sentra industri kecil merupakan suatu wilayah yang didalamnya terjadi pengelompokan industri-industri kecil yang sejenis atau memiliki kaitan erat diantara industri kecil tersebut, dimana wilayah kerjanya tidak dibatasi oleh wilayah administrasi saja tetapi ditentukan oleh wilayah industri kecil itu sendiri. Non sentra industri kecil mempunyai pengertian bahwa letak-letak industri tersebar atau tidak mengelompok.
- b. Industri kecil mempunyai suatu kegiatan industri baik, yang berbentuk kelompok atau tidak yang berlokasi di desa sesuai dengan tipologi desanya dan biasanya yang dimiliki oleh petani atau kelompok pengrajin dalam bentuk usaha komparatif.

Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (dalam Tambunan, (2003) mendefinisikan usaha kecil, termasuk usaha mikro sebagai suatu badan usaha milik warga negara Indonesia, baik perorangan maupun berbadan hukum yang memiliki kekayaan bersih, tidak termasuk tanah dan bangunan sebanyak-banyaknya Rp 200 juta dan atau mempunyai NT (Nilai Tambah) atau hasil penjualan rata-rata per tahun sebanyak Rp1 milyar dan usaha tersebut berdiri sendiri.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mendefinisikan usaha kecil sebagai kegiatan ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang

dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian, baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar serta memenuhi kriteria antara lain: kekayaan bersih tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan Rp 300 sampai dengan Rp 2,5 milyar.

2.1.2 Pembagian industri dalam KLBI 2017

A. Industri makanan hewan

Golongan ini mencakup pembuatan makanan siap saji, makanan padat dan makanan tambahan untuk hewan peliharaan dan ternak, termasuk pembuatan makanan tunggal (bukan campuran) untuk ternak. Golongan ini juga mencakup pengolahan sisa pemotongan hewan untuk dibuat makanan hewan. Golongan ini tidak mencakup produksi tepung ikan untuk makanan hewan, produksi bungkil dan kegiatan yang menghasilkan produk sampingan yang bermanfaat sebagai makanan hewan tanpa pengolahan khusus, seperti ampas, sisa penggilingan padi-padian dan lain-lain.

Subgolongan ini mencakup :

- a. Industri makanan untuk hewan piaraan, termasuk anjing, kucing, burung, ikan dan lain-lain.
- b. Industri makanan untuk hewan ternak, termasuk sari makanan ternak dan suplemen makanan.
- c. Pengolahan makanan tunggal untuk hewan ternak.
- d. Pengolahan isi perut hasil penyembelihan hewan untuk memproduksi makanan ternak.

- e. Produksi tepung ikan untuk makanan hewan, produksi bungkil atau ampas biji penghasil minyak.
- f. Kegiatan yang menghasilkan produk yang berguna sebagai makanan hewan tanpa pengolahan khusus, contohnya biji penghasil minyak, sisa penggilingan padi-padian.

B. Industri ramsum makanan hewan

Kelompok ini mencakup usaha pembuatan berbagai macam ramsum pakan ternak, unggas, ikan dan hewan lainnya.

C. Industri konsentrat makanan hewan

Kelompok ini mencakup usaha pembuatan konsentrat pakan ternak, unggas, dan hewan lainnya. Pengolahan konsentrat pakan ternak, unggas dan hewan lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari usaha peternakan.

Karena penelitian ini fokus pada industri makanan untuk hewan ternak, termasuk sari makanan ternak dan suplemen makanan bagi hewan ternak.

2.1.3 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah segala sesuatu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi mereka

secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja (Simanjuntak dalam Saputri, 2011).

Tenaga kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa. Perserikatan bangsa-bangsa menggolongkan penduduk usia 15-64 tahun sebagai tenaga kerja. Indonesia menggolongkan penduduk usia 10 tahun keatas sebagai tenaga kerja, dengan alasan terdapat banyak penduduk 10-14 dan 65 tahun keatas yang bekerja (Sembiring, 2015).

Teori klasik menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan Mulyadi (2003). Dalam hal juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh). Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

Dalam hubungannya dengan pasar tenaga kerja perilaku penduduk dipisahkan menjadi 2 golongan, yaitu golongan aktif secara ekonomis dan bukan. Angkatan kerja termasuk golongan aktif secara ekonomis. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya di pasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya (*unemployed*) Sumarsono (2003).

2.1.4 Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk dibelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan Sholeh (2007).

Permintaan produsen atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Individu membeli barang karena barang itu memberikan manfaat (*utility*) kepada si pembeli. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Dengan kata lain, penambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya.

Permintaan akan tenaga kerja yang seperti itu disebut *derived demand* Simanjuntak (2013). Artinya, permintaan tenaga kerja oleh pengusaha sangat tergantung permintaan masyarakat terhadap hasil produksinya. Dengan demikian, untuk mempertahankan tenaga kerja yang digunakan perusahaan, maka harus dijaga bahwa permintaan masyarakat terhadap produk perusahaan harus tetap stabil dan kalau mungkin meningkat. Untuk menjaga stabilitas permintaan produk perusahaan serta kemungkinan pelaksanaan ekspor, maka perusahaan harus memiliki kemampuan bersaing baik untuk pasar dalam negeri maupun luar negeri. Dengan demikian bisa diharapkan permintaan perusahaan

terhadap tenaga kerja bisa dipertahankan atau bahkan ditinggalkan (Sumarsono dalam Sembiring, 2015).

Seorang pengusaha baru berhenti menambah pekerjanya apabila tambahan pekerja yang terakhir hanya dapat menghasilkan tambahan produksi yang sama nilainya. Ini adalah syarat yang perlu dipenuhi apabila perusahaan ingin memaksimumkan keuntungannya. Dengan demikian permintaan atas tenaga kerja sangat ditentukan oleh sifat permintaan atas barang-barang yang diwujudkannya. Pengusaha akan terus menambah jumlah pekerja selama pekerja tambahan tersebut dapat menghasilkan penjualan tambahan yang melebihi upah yang dibayarkan kepadanya. Seorang pengusaha baru berhenti menambah pekerjanya apabila tambahan pekerja yang terakhir hanya dapat menghasilkan tambahan produksi yang sama nilainya.

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.

Suparmoko dan Maria (2000) dalam Sinaga (2005) menjelaskan bahwa pada prinsipnya teori penawaran tenaga kerja dan teori permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah, di mana pendapat dari kaum klasik menyatakan, jika semakin tinggi tingkat upah yang diminta oleh kaum pekerja maka akan semakin sedikit jumlah penawaran tenaga kerja (lowongan kerja) yang dapat diberikan dan akan berlaku sebaliknya. Dalam memahami

mekanisme pasar tenaga kerja harus dilihat bagaimana individu pekerja terdapat perbedaan, maka untuk menentukan kuva penawaran tenaga kerja pada suatu daerah adalah dengan menjumlahkan kurva-kurva penawaran dari setiap individu, oleh sebab itu kurva dari penawaran tenaga kerja berbentuk melengkung kebelakang (*backward bending curve*).

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong sebagai tenaga kerja ialah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja berbeda-beda anatar negara yang satu dengan negara yang lain. Batas kerja yang dianut oleh Indonesia ialah minimum 10 tahun, tanpa umur maksimum. Jadi, setiap orang atau semua penduduk yang sudah berusia 10 tahun tergolong sebagai tenaga kerja. Batas usia kerja versi Bank Dunia adalah antara 15 hingga 64 tahun (Dumairy, 1996).

Tenaga kerja (*man power*) terbagi pula ke dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun untuk sementara, sedang tidak bekerja, dan yang mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja (bukan termasuk angkatan kerja) ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan, badan Pusat Statistik (BPS) yang dimaksud angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun sementara bekerja karena suatu sebab seperti

menunggu panen, pegawai yang sedang cuti dan sejenisnya. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari atau mengharap pekerjaan juga termasuk dalam angkatan kerja. Jumlah penduduk berusia 15-64 tahun yaitu penduduk yang termasuk sebagai kelompok usia kerja (Dumairy, (1996) ,BPS, (2009).

Permintaan tenaga kerja merupakan suatu jumlah kuantitas tertentu dari tenaga kerja yang digunakan oleh suatu sektor atau unit usaha tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa permintaan tenaga kerja merupakan jumlah riil dari tenaga kerja yang dikerjakan dalam suatu unit usaha. Menurut Badan Pusat Statistik (2003) Permintaan tenaga kerja adalah jumlah atau banyaknya orang yang bekerja di semua sektor ekonomi.

Sudarsono (2013) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu, permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain: naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi, dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi.

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi (Ehrenberg,2008).

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

a. Tingkat upah

Yang mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan adalah tingkat upah para tenaga kerja. Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan kenaikan biaya produksi, sehingga akan meningkatkan harga per unit produk yang dihasilkan. Apabila harga per unit produk yang dijual ke konsumen naik, reaksi yang biasanya timbul adalah mengurangi pembelian atau bahkan tidak lagi membeli produk tersebut. Sehingga akan muncul perubahan skala produksi yang disebut efek skala produksi (scale effect) dimana sebuah kondisi yang memaksa produsen untuk mengurangi jumlah produk yang dihasilkan, yang selanjutnya juga dapat mengurangi tenaga kerja perusahaan. Suatu kenaikan upah dengan asumsi harga barang-barang modal yang lain tetap, maka pengusaha mempunyai kecenderungan untuk menggantikan tenaga kerja dengan mesin. Penurunan jumlah tenaga kerja akibat adanya penggantian dengan mesin disebut efek substitusi (substitution effect).

b. Teknologi

Penggunaan teknologi dalam perusahaan akan mempengaruhi berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Kecanggihan teknologi saja belum tentu mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja. Karena dapat terjadi kecanggihan teknologi akan menyebabkan hasil produksi yang lebih baik, namun kemampuannya dalam menghasilkan produk dalam kuantitas yang sama atau relatif sama, yang lebih berpengaruh dalam menentukan permintaan

tenaga kerja adalah kemampuan mesin untuk menghasilkan produk dalam kuantitas yang jauh lebih besar dari pada kemampuan manusia. Misalnya, mesin pengemasan produk makanan yang dulunya berbasis tenaga kerja manusia dan beralih ke mesin-mesin dan robot akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja manusia lebih rendah untuk memproduksi makanan tersebut.

c. Produktivitas

Sumarsono (2003) Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Jumlah tenaga kerja yang diminta dapat ditentukan oleh seberapa tingkat produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri.

d. Kualitas Tenaga Kerja

Pembahasan mengenai kualitas ini berhubungan erat dengan pembahasan mengenai produktivitas. Karena dengan tenaga kerja yang berkualitas akan menyebabkan produktivitasnya meningkat. Kualitas tenaga kerja ini tercermin dari tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kematangan tenaga kerja dalam bekerja.

e. Fasilitas Modal

Dalam prakteknya faktor-faktor produksi, baik sumber daya manusia maupun yang bukan sumber daya alam dan lain-lain, seperti modal tidak dapat dipisahkan dalam menghasilkan barang atau jasa. Pada suatu industri, dengan

asumsi faktor-faktor produksi yang lain konstan, maka semakin besar modal yang ditanamkan akan semakin besar permintaan tenaga kerja. Misalnya, dalam suatu industri air minum, dengan asumsi faktor-faktor lain konstan, maka apabila perusahaan menambah modalnya, maka jumlah tenaga kerja yang diminta juga bertambah.

Selain variabel atau faktor diatas permintaan tenaga kerja di pengaruhi faktor lain. Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini produsen cenderung akan meningkatkan produksinya barangnya karena permintaan bertambah besar. Disamping itu permintaan tenaga kerja akan bertambah besar karena peningkatan kegiatan produksi efek selanjutnya akan terjadi apabila harga barang-barang modal turun adalah efek substitusi.

a. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Pendek

Dalam jangka pendek, modal adalah konstan. Karena modal konstan maka dalam jangka pendek perusahaan tidak dapat meningkatkan atau menurunkan skala usaha atau melakukan pembelian atau penjualan peralatan. Perusahaan hanya dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan dengan cara menambah input tenaga kerja dan bahan baku.

b. Permintaan Tenaga Kerja dalam Jangka Panjang

Dalam jangka panjang, modal adalah tidak konstan. Perusahaan dapat melakukan ekspansi atau penurunan skala usaha dan peralatan, perusahaan dapat melakukan perubahan semua input selain perubahan tenaga kerja.

Perbedaan antara permintaan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang adalah perbedaan antara :

- a. Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan itu tidak sanggup mengadakan perubahan terhadap input yang lain.
- b. Penyesuaian dalam penggunaan tenaga kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan apabila perusahaan itu sanggup mengadakan perubahan terhadap inputnya yang lain.

Permintaan tenaga kerja dapat digambarkan oleh pergeseran kurva tenaga kerja. Pertambahan permintaan tenaga kerja akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kanan sedang pengurangan permintaan tenaga kerja akan menggeser kurva permintaan tenaga kerja ke kiri. Pertambahan permintaan tenaga kerja yang berakibat pada pergeseran kurva permintaan tenaga kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal yaitu :

1. Pertumbuhan ekonomi yang berarti peningkatan terhadap pendapatan nasional akan berdampak pada peningkatan permintaan agregat. Peningkatan permintaan tersebut akan menyebabkan peningkatan permintaan perusahaan terhadap tenaga kerja yang digambarkan oleh pergeseran kurva permintaan tenaga kerja ke kanan.
2. Peningkatan produktifitas, peningkatan produktifitas dapat mempengaruhi kesempatan kerja yaitu dengan adanya peningkatan produktifitas maka untuk

menghasilkan jumlah output yang sama ,jumlah tenaga kerja yang diperlukan lebih sedikit, hal itu menyebabkan berkurangnya permintaan terhadap tenaga kerja. Peningkatan produktifitas juga berarti penurunan biaya produksi per unit barang. Penurunan biaya produksi per unit barang akan menurunkan harga per unit barang. Jika harga barang turun maka permintaan terhadap barang naik yang akan mendorong pengusaha untuk menambah permintaan tenaga kerja.

3. Peningkatan produktifitas pekerja dapat pula meningkatkan upah pekerja. Peningkatan upah tersebut berarti peningkatan daya beli yang akan mendorong peningkatan pengeluaran konsumsi mereka. Selanjutnya peningkatan konsumsi tersebut akan mendorong perusahaan untuk berproduksi lebih banyak dengan mempekerjakan tenaga kerja lebih banyak pula.
4. Perubahan cara berproduksi , adanya metode produksi yang lebih modern yang lebih banyak menggunakan mesin akan berdampak pada peningkatan permintaan tenaga kerja yang menguasai teknologi dan menurunkan permintaan tenaga kerja yang berketrampilan rendah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Maimun Sholeh (2007), dengan judul “Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia. Masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks dan besar. Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha. Dapat dikatakan ketenagakerjaan di Indonesia hingga kini masih menghadapi beberapa

ketidakseimbangan baik struktural ataupun sektoral. maka salah satu sasaran yang perlu diusahakan adalah meningkatkan daya guna tenaga kerja. Permintaan Tenaga kerja yang dipengaruhi oleh nilai marginal produk (*Value of Marginal Product*, VMP) , Penawaran Tenaga Kerja yang dipengaruhi oleh jam kerja yang luang dari tenaga kerja individu serta upah, secara teoretis harus diperhatikan agar kebijakan-kebijakan yang dilakukan mendekati tujuan yang diinginkan.

Vellina Tambunan (2012), dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang”. Peningkatan jumlah tenaga kerja yang tidak disertai dengan peningkatan kinerja pekerja tersebut akan mempengaruhi proses produksi dan pada akhirnya akan menghambat pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang. Variabel terikatnya adalah produktivitas tenaga kerja, variabel bebasnya adalah pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja.

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan metode wawancara terhadap sampel sebanyak 100 orang tenaga kerja yang ada di Kota Semarang. Adapun alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan

adalah pendidikan dan jaminan sosial. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,876 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor variabel upah, insentif dan pengalaman kerja sebesar 87,6 persen. Sedangkan sisanya sebesar 12,4 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.

Zamrowi, (2007), dengan judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil. Perluasan kesempatan kerja merupakan usaha untuk mengembangkan sektorsektor yang mampu menyerap tenaga kerja. Usaha penyerapan tenaga kerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti perkembangan jumlah penduduk dan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas tenaga kerja dan kebijaksanaan mengenai penyerapan tenaga kerja itu sendiri. Di samping itu perluasan penyerapan tenaga kerja juga tidak mengabaikan usaha-usaha lain yang mampu memberikan produktivitas yang lebih tinggi melalui berbagai program. Salah satu cara untuk memperluas penyerapan tenaga kerja adalah melalui pengembangan industri terutama industri yang bersifat padat karya. Perkembangan dapat terwujud melalui investasi swasta maupun pemerintah. Pengembangan industri tersebut akan menyebabkan kapasitas produksi meningkat sehingga dapat menciptakan kesempatan kerja. Dalam penelitian ini menganalisis penyerapan tenaga kerja pada industri kecil mebel di kota Semarang dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. dalam penelitian ini adalah data angkatan kerja yang bekerja di Kota Semarang pada Berdasarkan hasil perhitunga upah, produktivitas, modal dan non upah secara parsial tenaga, kerja pengaruh secara

parsial dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama. Besar pengaruh variabel (upah (X1), produktivitas (X2), modal (X3) dan non upah (X4)) terhadap variabel terikat (penyerapan tenaga kerja (Y)) sebesar 74,1% sedangkan sisanya 25,9% diterangkan oleh faktor yang lain.

Arusni (2004), dengan judul “Analisis Spesial Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur (Besar dan Sedang) di Sumatera Priode 1993-1997”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spesialisasi industri, indeks keanekaragaman industri, upah tenaga kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel spesialisasi industri signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja industri manufaktur, dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri manufaktur dan tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri manufaktur.

Oktaviana Dwi Saputra (2011), dengan judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga”. Variabel independen yang digunakan antara lain Upah Minimum Kota dan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah penyerapan tenaga kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh sekumpulan variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan produktivitas tenaga kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga. Secara parsial, upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga dan produktivitas

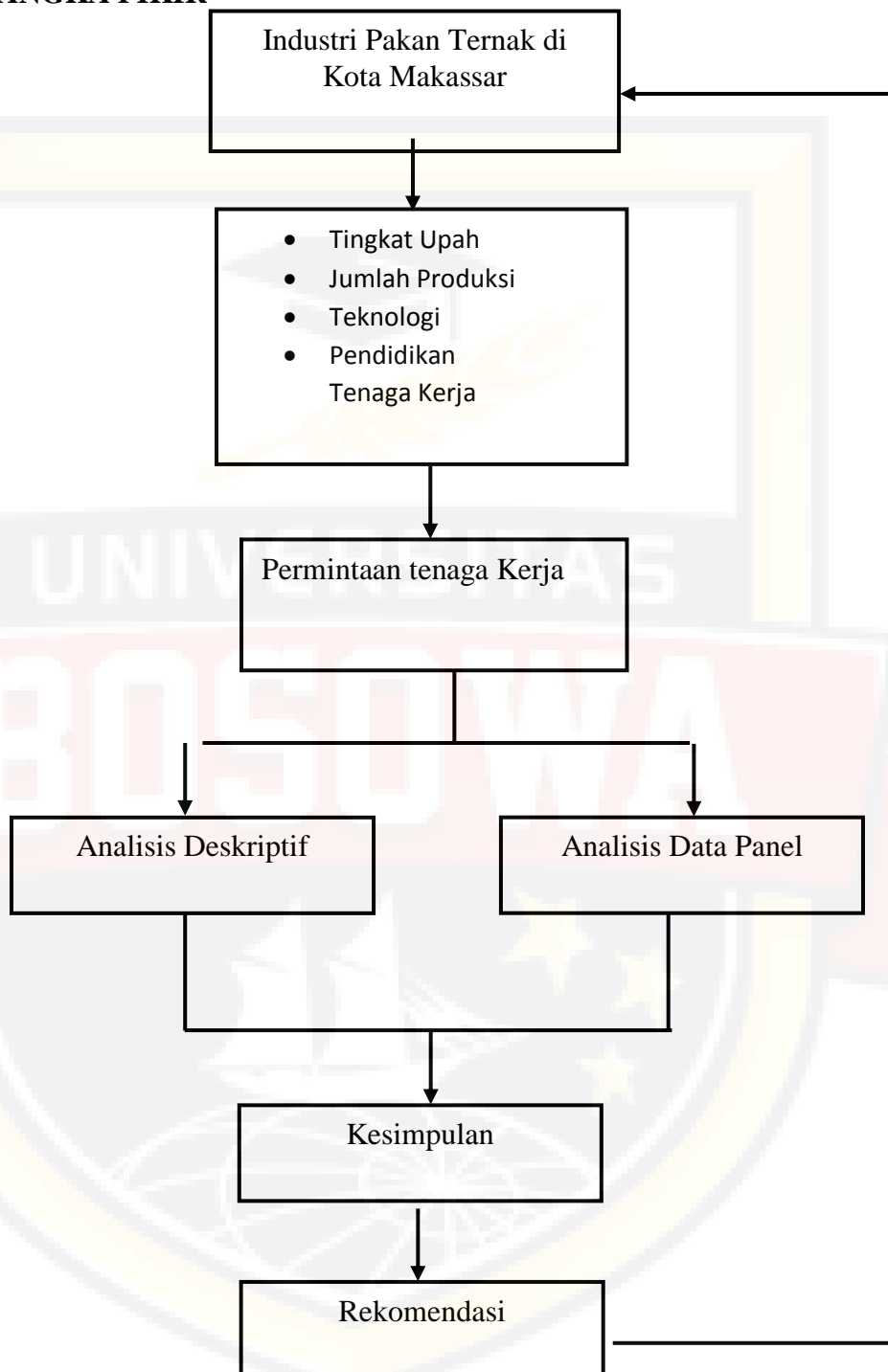
tenaga kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga. Besarnya pengaruh upah dan produktivitas tenaga kerja terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Salatiga sebesar 95,16% sedangkan sisanya 4,84% diterangkan oleh faktor lain.

2.3 Hubungan antara variabel penelitian

Heidjerachman Ranupanjodo dan Suad Husnan (1990), mengemukakan faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah:

1. Permintaan tenaga kerja untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upah cenderung turun. Sehubungan dengan tenaga kerja permintaan adalah hubungan antara tingkat upah (yang ditilik dari perspektif seorang majikan adalah harga tenaga kerja) (Don Bellante dan Mark Jacson, 1983).
2. Permintaan tenaga kerja terhadap produksi.
3. Teknologi adalah suatu perubahan dalam fungsi produksi yang nampak dalam teknik produksi, dan merupakan faktor pendorong dari fungsi produksi. Jika suatu teknologi yang digunakan lebih modern maka hasil produksi yang dicapai akan menghasilkan barang dan jasa yang lebih efisien dan efektif Irawan (1992).
4. Kualitas tenaga kerja latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang merupakan indeks kualitas tenaga kerja mempengaruhi permintaan tenaga kerja

2.4 KERANGKA PIKIR



2.5 HIPOTESIS

Dari permasalahan pokok maka hipotesis dari penelitian ini

1. Diduga pendapatan tenaga kerja berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja sektor industri pakan ternak.
2. Diduga jumlah produksi industri pakan ternak berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja sektor industri pakan ternak.
3. Diduga teknologi mempengaruhi permintaan tenaga kerja sektor industri pakan ternak.
4. Diduga pendidikan tenaga kerja berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja.

BOSOWA



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 8 Persahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar yang penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Mei sampai Agustus 2018.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan faktor yang cukup penting yang mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini karena dengan pemilihan metode yang tepat, maka akan dapat diperoleh data yang tepat, relevan, dan akurat. Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu:

1. Metode pengumpulan data melalui studi pustaka

Segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain

2. Wawancara yaitu dengan melakukan komunikasi secara langsung pada pihak yang terkait dengan cara memberikan pertanyaan untuk mendapatkan data dan informasi secara jelas dan lengkap.

3.3 Jenis dan sumber data

3.1.1 Jenis data

Untuk mengkaji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka jenis data yang digunakan dalam penulisan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data kualitatif data yang berdasarkan gambaran atau dalam perusahaan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka.

3.1.2 Sumber data

Bila dilihat dari keperluan penelitian sumber data yang digunakan yaitu Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan mengkaji buku-buku referensi yang berkaitan dengan judul yang merupakan data pendukung primer.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi sering juga dikatakan seluruh anggota yang tergabung dalam sebuah ikatan dalam sebuah wilayah tertentu. Dalam penelitian ini didapatkan jumlah populasi adalah jumlah karyawan pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar sebanyak 2547 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang diambil menurut teknik pengambilan sampling. Sampel diambil jika populasi terlalu banyak, sehingga sangat sulit untuk dipelajari. Sampel merupakan perwakilan dari populasi yang dianggap layak mewakili populasi.

Melihat populasi pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar terlalu besar, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode yang digunakan adalah Simple Random Sampling dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan rumus Slovin (Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif 2010), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Sampel

N : Populasi

e : Presisi (tingkat kelonggaran yang ditetapkan sebesar 10%)

$$n = \frac{2547}{1 + 2547 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{2547}{1 + 2547 (0,01)}$$

$$n = \frac{2547}{26,47}$$

$$n = 96,22 = 96$$

3.5 Metode Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Jumlah tenaga kerja sektor industri manufaktur dan variabel independen dalam penelitian ini adalah PDRB sektor industri pakan ternak untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, maka model yang digunakan adalah model regresi linear sederhana OLS (Ordinary Least Square). Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis regresi dengan dua atau lebih variabel terkait dimana dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu pendapatan, jumlah produksi, teknologi dan pendidikan tenaga kerja.

Fungsi yang digunakan dapat diformulasikan sebagai berikut. Pengaruh PDRB, pendapatan, jumlah produksi, teknologi dan pendidikan tenaga kerja terhadap permintaan tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = F(X_1, X_2, X_3, X_4) \dots \dots (1)$$

Kemudian fungsi di atas dimasukkan kedalam model penelitian sebagai berikut

$$Y = X_0 + X_1X_1 + X_2X_2 + X_3X_3 + X_4X_4 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Jumlah tenaga kerja

X = Pekerja

X₁ = Pendapatan

X₂ = Jumlah Produksi Industri Pakan Ternak di Kota Makassar

X₃ = Teknologi

X₄ = Pendidikan tenaga kerja

ε = Error trem

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan salah satunya dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan loting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009).

2. Uji Asumsi Klasik

Sehubungan dengan pemakaian metode regresi ganda, maka untuk menghindari pelanggaran asumsi-asumsi model klasik, perlu diadakan pengujian asumsi klasik.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah definisi yang didasarkan atas variabel yang diamati. Adapun definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah tenaga kerja (Y) adalah angkatan kerja berumur 20-60 tahun di Kota Makassar pada tahun 2007-2017 pada industri pakan ternak. .
2. Upah (X1) adalah penerimaan bulanan tenaga kerja sektor pakan ternak di Kota Makassar dalam kurun waktu 2007-2017 yang dinyatakan dalam Rupiah.
3. Jumlah produksi (X2) adalah jumlah produksi untuk pakan ternak yang dihasilkan pekerja/perusahaan pada tahun 2007-2017 di Kota Makassar.
4. Teknologi (X3) adalah alat produksi yang digunakan menghasilkan pakan ternak pada tahun 2007-2017 di Kota Makassar.
5. Pendidikan tenaga kerja (X4) adalah tingkat pendidikan tenaga kerja di industri pakan ternak pada tahun 2007-2017 di Kota Makassar.

BAB IV

GAMBARAN OBYEK, HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Pada mulanya mesin-mesin penggiling bertenaga uap digunakan untuk meng- giling biji-bijian seperti jagung dan gandum untuk memenuhi kebutuhan manusia. Kemudian dengan semakin berkembangnya industri khususnya industri pengolahan susu, minyak dan daging menyebabkan limbah olahan semakin banyak. Pada mulanya limbah-limbah ini dibuang ke sungai atau daerah irigasi yang berdekatan dengan pabrik sehingga telah menyebabkan pencemaran lingkungan. Kondisi ini telah memaksa pemerintah melarang pembuangan limbah pabrik ke sungai atau daerah irigasi lainnya. Akan tetapi setelah ditemukannya analisis proksimat mendorong ilmuawan untuk meneliti nilai gizi dari limbah-limbah tersebut. Hasil analisa membuktikan bahwa limbah-limbah tersebut memiliki nilai gizi yang baik sehingga dapat diguakan sebagai bahan pakan. Berdasarkan nilai gizi pakan, hasil analisis proksimat maka orang mulai menyusun pakan berdasarkan suatu formulasi sesuai dengan kebutuhan ternak. Industri pakan mulai menyusun pakan berdasarkan suatu formulasi pakan pada tahun 1800, karena pada waktu itu ada permintaan pakan berkualitas untuk ternak kuda dan mule, yang digunakan sebagai alat transporatsi utama pada saat itu.

Industri pakan pada mulanya sudah mencampur, menyimpan, menjual dan men distribusikan produknya seperti industri saat ini tetapi formulasi dan jenis pakan yang di gunakan masih terbatas serta teknologi yang digunakan masih sederhana. Industri pakan yang pertama kali berdiri adalah Blatchford di

Waukegan, Illinois - Amerika Serikat, yang memproduksi pakan bagi anak sapi, yang sampai saat ini masih beroperasi.

Perkembangan ilmu pengetahuan yang pesat khususnya teknologi pengolahan, metabolisme zat-zat makanan di dalam tubuh ternak, penemuan vitamin dan mineral serta bahan-bahan baku seperti tetes, tepung ikan dan sebagainya telah mendorong kemajuan industri pakan baik dari segi peralatan, maupun dari segi teknologi pengolahan dan produk yang dihasilkannya. Industri pakan sekarang semakin modern dan kompleks karena semua proses produksi, pengawasan produksi, mutu baik bahan baku maupun bahan jadi dan formulasi campuran ransum, semuanya dilakukan dengan menggunakan komputer. Disamping itu, industri pakan saat ini juga telah memiliki sistem manajemen, baik dalam sistem produksi maupun dalam sistem pemasaran.

Di Indonesia, industri pakan mulai berkembang pada era tahun 1970-an, khususnya industri pakan unggas, karena pada era ini perkembangan peternakan ayam pedaging dan petelur sangat pesat sehingga permintaan pakan semakin meningkat. Di Kota Makassar perkembangan industri pakan ternak juga mengalami peningkatan. Tercatat ada 8 perusahaan industri pakan ternak dalam skala besar, yaitu PT.Japfa Comfeed Indonesia.Tbk, PT.Chareon Pockphand Indonesia.Tbk, PT.Perkasa Agung Sejati, PT.Tunggal Agung Sejahtera, PT.New Hope Indonesia, PT.Malindo Feedmill.Tbk, PT.Bumi Jaya Abadi, dan PT.Cargill Indonesia.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar yang disebar dengan kuota setiap perusahaan sebanyak 12 responden yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung.

Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin responden, umur responden, dan tingkat pendidikan responden. Pengetahuan mengenai karakteristik responden perlu dilakukan oleh peneliti sebagai tolak ukur ke validan data yang diberikan oleh responden tersebut. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan karakteristik responden dalam bentuk tabel sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 39 orang responden yang diambil sebagai sampel, terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi seperti tampak pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Perempuan	27	28,13
Laki-Laki	69	71,87
Jumlah	96	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 69 orang (71,87%). Dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 27 orang (28,13%).

Faktor jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja pada perusahaan. Umumnya laki-laki mampu bekerja lebih produktif dibandingkan dengan perempuan, hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara Laki-laki dengan perempuan.

b. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja dan produktifitas seseorang. Permintaan tenaga kerja tentunya akan mempertimbangkan usia calon tenaga kerja. Seseorang akan mengalami peningkatan kemampuan kerja seiring dengan meningkatnya umur, akan tetapi selanjutnya akan mengalami penurunan kemampuan kerja pada titik umur tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka dikenal adanya umur produktif dan umur nonproduktif. Umur produktif adalah umur dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk maupun jasa. Dasser (2009) mengemukakan bahwa usia produktif 20 – 45 tahun masih memiliki semangat yang tinggi dan mudah mengadopsi hal-hal baru. Berbeda dengan karyawan yang telah berusia lanjut (di atas 50 tahun) Tohardi (2012) dalam bukunya menyatakan bahwa mereka yang berusia lanjut cenderung fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian-pengertian yang dapat mengubah cara

berfikir, cara kerja dan cara hidupnya. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat umur pada industri pakan ternak di kota makassar:

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-30	53	55,21
31-40	25	26,04
41-50	10	10,42
51-60	8	8,33
Jumlah	96	100

Sumber : Data Primer

c. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi kualitas sumberdaya manusia, yang pada gilirannya akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dilakukannya. Oleh karena itu, dengan semakin tingginya pendidikan karyawan maka semakin tinggi juga tingkat permintaan tenaga kerja pada sebuah perusahaan yang lebih modern. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan menyerap tenaga kerja. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat pendidikan pada industri pakan ternak di makassar:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Responden		
SMA	15	15,63
Diploma	20	20,82
Sarjana	46	47,92
Pascasarjana	15	15,63
Jumlah	96	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan sarjana, dimana terdapat sebanyak 46 responden atau 47,92% dari 96 responden. Sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan terendah yaitu SMA sebanyak 15 orang atau sebesar 15,63%.

4.2.2 Deskriptif Variabel

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi tingkat permintaan tenaga kerja pada perusahaan industry pakan ternak yang ada di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan empat variabel independen yaitu *Tingkat Upah (X1)*, *Jumlah produksi (X2)*, *Teknologi (X3)*, dan *Pendidikan tenaga kerja (X4)*. Sedangkan *Permintaan tenaga kerja (Y)* adalah sebagai variabel dependennya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari 8 perusahaan industry pakan ternak di Kota Makassar, dan Data Sekunder yang diperoleh dari

hasil hitungan program SPSS Versi 24 For Windows melalui hasil jawaban karyawan yang diberikan melalui koesioner.

a. Deskripsi Variabel Tingkat Upah

Tingkat Upah adalah sebuah rangsangan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Upah merupakan keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Upah ialah penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Indikator tingkat upah meliputi produktivitas karyawan, biaya hidup, dan peraturan pemerintah.

Deskripsi terhadap variable Tingkat Upah, dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator Tingkat Upah dengan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden atas Variabel Tingkat Upah

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Tingkat Upah (X_1)							
1	Produktivitas	24 (25.1%)	32 (33,3%)	20 (20.8%)	12 (12.5%)	8 (8.3%)	96 (100%)
2	Biaya Hidup	20 (20.8%)	37 (38.5%)	21 (21.9%)	10 (10.5%)	8 (8.3%)	96 (100%)
3	Peraturan	26	45	15	8	2	96

Pemerintah	(27.1%)	(46.8%)	(16.6%)	(8.3%)	(5.1%)	(100%)
Jumlah	70	114	56	30	10	
	(72.92%)	(118.7%)	(58.3%)	(31.3%)	(10.5%)	
Rata-rata	24.31%	39.58%	19.44%	10.42%	3.5%	

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai tingkat upah, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 39,58%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai Tingkat Upah dengan jawaban responden sebagai berikut:

1. Indikator produktivitas pada pertanyaan pertama, bahwa Tingkat Upah harus berdasarkan produktivitas karyawan. Makin tinggi produktivitas karyawan, maka semakin tinggi tingkat keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan sehingga perusahaan dapat memberi upah yang sesuai dengan tuntutan karyawan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang, dengan persentase jawaban sebesar 33,3%.
2. Indikator pertanyaan kedua yaitu biaya hidup, bahwa biaya hidup harus menjadi dasar dari Tingkat Upah, agar kelangsungan hidup karyawan dan perusahaan dapat berjalan dan sampai pada tingkat kesejahteraan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang, dengan persentase jawaban sebesar 38,5%.
3. Indikator pertanyaan ketiga yaitu peraturan pemerintah, bahwa dalam pemberian upah hendaknya memperhatikan peraturan pemerintah sebagai dasar penetapan upah yang diberikan kepada karyawan. Rata-rata responden

menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang, dengan persentase jawaban sebesar 46,8%.

b. Deskripsi Variabel Jumlah Produksi

Produksi merupakan hasil akhir dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau input. Produksi atau memproduksi menambah kegunaan (nilai guna) suatu barang. Kegunaan suatu barang akan bertambah bila memberikan manfaat baru atau lebih dari bentuk semula. Lebih spesifik lagi produksi adalah kegiatan perusahaan dengan mengkombinasikan berbagai input untuk menghasilkan output dengan biaya yang minimum. Indikator yang digunakan dalam menilai jumlah produksi adalah biaya produksi, tenaga kerja, dan bahan baku produksi.

Deskripsi terhadap variabel jumlah produksi dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator jumlah produksi dengan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas Variabel Produksi

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Produksi (X_2)							
1	Biaya	35	40	10	7	4	96
		(36,4%)	(41,7%)	(10,4%)	7,3%)	(4,2%)	(100%)
2	Tenaga Kerja	25	46	12	10	3	96
		(26,2%)	(47,9%)	(12,4%)	(10,4%)	3,1%)	(100%)

3	Bahan	30	46	8	8	4	96
	Baku	(31,4%)	(47,8%)	(8,3%)	(8,3%)	(4,2%)	(100%)
	Jumlah	90	132	30	25	11	
		(93,8%)	(137,5%)	(31,4%)	(26,2%)	(11,5%)	
	Rata-rata	31,25%	45,83%	10,42%	8,68%	3,82%	

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai produksi, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 45,83%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai variable produksi dengan jawaban responden sebagai berikut:

1. Indikator pertanyaan pertama yaitu biaya, bahwa produksi ditentukan oleh biaya produksi dalam pengerjaannya. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang, dengan persentase jawaban sebesar 41,7%.
2. Indikator tenaga kerja pada pertanyaan kedua, bahwa banyaknya produksi di dukung oleh bnyaknya jumlah tenaga kerja dalam siklus produksi. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang, dengan persentase jawaban sebesar 47,9%.
3. Indikator pertanyaan ketiga yaitu kesediaan bahan baku, bahwa untuk menjamin tingkat produksi maka ketersediaan bahan baku menjadi factor yang mempengaruhinya. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang, dengan persentase jawaban sebesar 47,8%.

c. Deskripsi Variabel Teknologi

Pengertian Teknologi adalah berbagai keperluan serta sarana berbentuk aneka macam peralatan atau sistem yang berfungsi untuk memberikan kenyamanan serta kemudahan bagi manusia. Teknologi berasal dari kata *technologia* (bahasa Yunani) *techno* artinya 'keahlian' dan *logia* artinya 'pengetahuan'. Pada awalnya makna teknologi terbatas pada benda-benda berwujud seperti peralatan- peralatan atau mesin.

Peran teknologi sangat membantu terkhusus dalam system produksi dalam sebuah perusahaan terkhusus industry. Makin canggih teknologi yang digunakan, maka semakin tinggi juga kualitas SDM yang akan diperlukan oleh sebuah perusahaan. Sehingga jelas bahwa peran teknologi sangat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja khusus. Indikator yang digunakan dalam mengukur pengaruh teknologi terhadap penyerapan tenaga kerja adalah meningkatkan produktivitas kerja, penggunaan waktu kerja, kemudahan dalam melakukan kerja.

Deskripsi terhadap variable teknologi, dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator teknologi dengan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas Variabel Teknologi

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Teknologi (X ₃)							
1	Lebih	30	35	20	8	3	96
	Produktif	(31,2%)	(36,5%)	(20,8%)	(8,3%)	(3,2%)	(100%)
2	Waktu	40	32	10	7	7	96

Pengerjaan	(41,7%)	(33,3%)	(10,4%)	(7,3%)	(2,6,3%)	(100%)
Kemudahan	26	54	9	4	3	96
Pekerjaan	(27,1%)	(56,2%)	(9,3%)	(4,2%)	(3,2%)	(100%)
Jumlah	96	121	39	19	13	
	(100%)	(126,1%)	(40,6%)	(19,8%)	(13,5%)	
Rata-rata	33,33%	40,01%	13,54%	6,60%	4,51%	

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai teknologi, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 38,46%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai teknologi dengan jawaban responden sebagai berikut:

1. Indikator pertanyaan pertama yaitu lebih produktif, bahwa produktivitas kerja karyawan didukung oleh teknologi yang digunakan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang, dengan persentase jawaban sebesar 36,5%.
2. Indikator waktu pengerjaan pertanyaan kedua, bahwa teknologi memberikan pengaruh terhadap waktu pengerjaan dalam produksi. Rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 40 orang, dengan persentase jawaban sebesar 41,7%.
3. Indikator pertanyaan ketiga yaitu kemudahan pekerjaan, bahwa pekerjaan akan lebih mudah jika ditunjang oleh teknologi yang memadai. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 54 orang, dengan persentase jawaban sebesar 56,2%.

d. Deskripsi Variabel Pendidikan Tenaga Kerja

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat pendidikan tenaga kerja adalah pengetahuan, pemahaman, dan sikap. Deskripsi terhadap variable tingkat pendidikan tenaga kerja dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator tingkat pendidikan tenaga kerja dengan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas Variabel Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja (X_4)							
1	Pengetahuan	37	36	10	8		96
		(38,5%)	(37,6%)	(10,4%)	(8,3%)	5(5,2%)	(100%)
2	Pemahaman	30	35	20	8	3	96
		(31,2%)	(36,5%)	(20,8%)	(8,3%)	(3,2%)	(100%)
3	Sikap	35	40	10	7	4	96
		(36,4%)	(41,7%)	(10,4%)	7,3%)	(4,2%)	(100%)
Jumlah		102	111	40	23	12	

	(106,3%)	(115,6%)	(41,7%)	(23,9%)	(12,5%)
Rata-rata	35,42%	38,54%	13,89%	7,99%	4,17%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai punishment, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 38,54%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai reward dengan jawaban responden sebagai berikut:

1. Indikator pertanyaan pertama yaitu pengetahuan, bahwa pengetahuan tenaga kerja merupakan kebutuhan perusahaan dalam melaksanakan kerjanya. Rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 37 orang, dengan persentase jawaban sebesar 38,5%.
2. Indikator pemahaman pertanyaan kedua, bahwa tenaga kerja hendaknya memiliki pemahaman yang baik dalam mekanisme kerjanya agar dapat meminimalisir tingkat kesalahan. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang, dengan persentase jawaban sebesar 36,5%.
3. Indikator pertanyaan ketiga yaitu sikap, bahwa tingkat pendidikan tenaga kerja tentunya berpengaruh terhadap sikapnya dalam bekerja. Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang, dengan persentase jawaban sebesar 41,7%.

e. Deskripsi Variabel Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang

diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangkawaktu tertentu. Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Indikator permintaan tenaga kerja adalah Perubahan tingkat upah, Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen, dan Harga barang modal turun.

Deskripsi terhadap variable permintaan tenaga kerja dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator permintaan tenaga kerja dengan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden atas Variabel Permintaan Tenaga Kerja

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
	Permintaan Tenaga Kerja (Y)						
1	Perubahan Upah	40 (41,7%)	32 (33,3%)	10 (10,4%)	7 (7,3%)	7 (2,6,3%)	96 (100%)
2	Permintaan Produksi	35 (36,4%)	40 (41,7%)	10 (10,4%)	7 (7,3%)	4 (4,2%)	96 (100%)
3	Penurunan Harga Bahan Baku	26 (27,1%)	45 (46,8%)	15 (16,6%)	8 (8,3%)	2 (5,1%)	96 (100%)
	Jumlah	101 (105,2%)	117 (121,9%)	35 (36,5%)	22 (22,9%)	13 (13,5%)	
	Rata-rata	35,07%	40,63%	12,15%	7,64%	4,51%	

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai permintaan tenaga kerja, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 40,63%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai permintaan tenaga kerja dengan jawaban responden sebagai berikut:

1. Indikator pertanyaan pertama yaitu tingkat upah, bahwa perusahaan akan meningkatkan permintaan tenaga kerja berdasarkan upah. Rata-rata jawaban responden sangat setuju sebanyak 40 orang, dengan persentase jawaban sebesar 41,7%.
2. Indikator permintaan produksi, bahwa untuk memenuhi kebutuhan permintaan konsumen, maka perusahaan hendaknya menambah tenaga kerjanya. Rata-rata jawaban responden setuju sebanyak 40 orang, dengan persentase jawaban sebesar 41,7%.
3. Indikator pertanyaan ketiga yaitu tingkat harga bahan baku, yaitu bahwa tingkat bahan baku jika mengalami penurunan, maka perusahaan dapat melakukan strategi penambahan tenaga kerja untuk memaksimalkan hasil produksi. Rata-rata jawaban responden setuju sebanyak 45 orang, dengan persentase jawaban sebesar 46,8%.

4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan terhadap indikator-indikator dari setiap variable. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur variable pada tingkat kevalidan sebagai indikator sebagai keandalan alat ukurnya.

a. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Realibilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), dimana menurut Sugiono (2014) bahwa suatu konstruk atau indikator dikatakan realibel yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah realible, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak realible. Secara keseluruhan uji realibilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Cronbach's Alpha Based		Keterangan
		on Standardized Items	Standar Realibilitas	
Tingkat Upah (X1)	0,774	0,778	0,60	Realiable
Produksi (X2)	0,754	0,759	0,60	Realiable
Teknologi (X3)	0,605	0,605	0,60	Realiable
Tingkat Pendidikan (X4)	0,634	0,631	0,60	Realiable
Permintaan	0,796	0,797	0,60	Realiable

Tenaga Kerja

(Y)

Sumber: Data primer tahun 2018 diolah melalui SPSS V.24

Nilai cronbach's alpha semua variabel yang ditunjukkan tabel diatas, yaitu tingkat upah, produksi, teknologi, tingkat pendidikan, dan permintaan tanaga kerja lebih besar dari nilai standar realibilitas yaitu lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau koesioner semua variabel handal atau dapat digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Validitas

Pengujian validasi data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan gejala atau kejadian yang di ukur. Validasi konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *bivariate person (korelasi product momen person)*, dimana menurut Sugiono (2014) adalah cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah menggunakan program SPSS, dimana dikatakan valid apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi atau di atas dari 0,30.

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu untuk menyatakan apakah nilai korelasi yang dihasilkan signifikan atau tidak. Jika angka korelasi yang diperoleh di bawah atau kurang dari 0,30 maka pernyataan tersebut tidak valid atau tidak konsisten dengan pernyataan yang lain, sedangkan

apabila di atas atau melebihi dari 0,30 berarti indikator yang digunakan sudah valid.

Untuk hasil lengkap dari uji validasi atas tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan terhadap permintaan tenaga kerja pada Perusahaan Industri Pakan Ternak Di Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validasi
Item-Total Statistics

Variabel	Correcte	Nilai r Standar	Keterangan	Interpretas
	Item- Total Correlation			
X1.1	0,825	0,30	> 0,30	Valid
X1.2	0,567	0,30	> 0,30	Valid
X1.3	0,451	0,30	> 0,30	Valid
X2.1	0,819	0,30	> 0,30	Valid
X2.2	0,692	0,30	> 0,30	Valid
X2.3	0,539	0,30	> 0,30	Valid
X3.1	0,056	0,30	> 0,30	Valid
X3.2	0,615	0,30	> 0,30	Valid
X3.3	0,380	0,30	> 0,30	Valid
X4.1	0,536	0,30	> 0,30	Valid
X4.2	0,360	0,30	> 0,30	Valid
X4.3	0,783	0,30	> 0,30	Valid
Y.1	0,501	0,30	> 0,30	Valid

Y.2	0,371	0,30	> 0,30	Valid
Y.3	0,421	0,30	> 0,30	Valid

Sumber: Data primer tahun 2018 diolah melalui SPSS V.24

Dari tabel uji validasi diatas, tergambarakan variabel tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan terhadap permintaan tanaga kerja memiliki nilai corrected item total correlation yang lebih besar dibandingkan dengan r standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwan semua indikator atau koesioner yang digunakan pada setiap variabel valid.

4.2.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan terhadap permintaan tanaga kerja Pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar , dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis dilakukan berdasarkan nilai dari standardized coefficients hasil regresi antara tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan terhadap permintaan tanaga kerja. Untuk lebih jelas akan disajikan hasil olahan data dengan menggunakan program statistical package for the social sciences (SPSS) antara tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan terhadap permintaan tanaga kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Olahan Data Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Sig,
		B	Std, Error	Beta	t	
1	(Constant)	-1.156	1.200		-2.130	.000
	Upah	.147	.074	.247	1.996	.049
	Produksi	.143	.072	.249	1.984	.030
	Teknologi	.134	.067	.210	1.999	.048
	Pendidikan	.228	.086	.346	2.657	.009

a. *Dependent Variable: Permintaan_Tenaga_Kerja*

Sumber: Data primer tahun 2018 diolah melalui SPSS V.24

Dari hasil olahan diatas, maka dimasukkan data pada rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -1.156 + 0.147X_1 + 0.143X_2 + 0.134X_3 + 0.225X_4$$

- Konstanta (a) sebesar -1,156, artinya jika semua variabel bebas tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan memiliki nilai 0, maka Permintaan Tenaga Kerja (Y) memiliki nilai sebesar -1,156.
- Koefisien regresi (b₁) untuk variabel tingkat upah (X₁) sebesar 0,147; artinya jika variable X₁ mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka permintaan tenaga kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,147. Koefisien bernilai positif antara Tingkat Upah dan permintaan tenaga kerja, maka semakin tinggi tingkat Tingkat Upah dilakukan maka permintaan terhadap tenaga kerja akan semakin tinggi.

- c. Koefisien regresi (b_2) untuk variabel produksi (X_2) sebesar 0,143; artinya jika produksi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka permintaan tenaga kerja (Y) akan naik sebesar 0,143. Koefisien bernilai positif antara produksi dan permintaan tenaga kerja, maka semakin tinggi produksi maka permintaan tenaga kerja akan semakin tinggi.
- d. Koefisien regresi (b_3) untuk variabel teknologi (X_3) sebesar 0,134, artinya jika teknologi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka permintaan tenaga kerja (Y) akan menurun sebesar 0,134. Koefisien bernilai negatif antara teknologi dan permintaan tenaga kerja, maka semakin tinggi teknologi yang digunakan, maka permintaan tenaga kerja akan semakin tinggi.
- e. Koefisien regresi (b_4) untuk variabel tingkat pendidikan (X_4) sebesar 0,228, artinya jika tingkat pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka permintaan tenaga kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,228. Koefisien bernilai positif antara tingkat pendidikan dengan permintaan tenaga kerja, maka semakin tinggi tingkat pendidikan maka permintaan tenaga kerja akan semakin tinggi pula.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan terhadap permintaan tenaga kerja pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar, dapat dilihat dari tabel berikut:

Table 4.12 Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
-------	---	----------	------------	---------------

			Square	the Estimate
1	,930	,864	,850	,1143

a. Predictors: (Constant), tingkat_pendidikan, teknologi, produksi, upah

b. Dependent Variable: Permintaan_Tenaga_Kerja

Sumber: Data primer tahun 2018 diolah melalui SPSS V.24

Berdasarkan hasil analisis kolerasi yang dikutip pada table diatas, maka dapat dikatakan bahwa kolerasi atau hubungan antara variable tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang cukup tinggi terhadap permintaan tenaga kerja pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar, karena diperoleh nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,930.

Dari tabel koefisien determinasi di atas, diketahui Adjusted R square adalah 0,850 atau 85%. Hal ini berarti sumbangan pengaruh dari variabel independen terhadap variable dependen pada penelitian ini adalah 85% sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang di sajikan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t) dan uji simultan (F) yang diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Parsial (t)

Analisis uji parsial (t) dilakukan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variable independen (tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat

pendidikan terhadap permintaan tenaga kerja). Dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung (t_{hitung}) dan t tabel (t_{tabel}). Penunjukan diterimahnya hipotesis jika t hitung lebih besar dari t table ($t_{hitung} > t_{table}$), t table (t_{table}) diperoleh dari banyaknya observasi dikurang banyaknya variable yang digunakan ($n - k - 1$), yaitu $96 - 5 - 1 = 90$, maka diketahui ttable adalah 1.66196 (1,662). Dimana derajat signifikan yang digunakan adalah lebih kecil $\alpha = 0,05$, artinya nilai signifikan harus lebih kecil dari derajat kepercayaan (α) atau probabilitas. Untuk hasil yang dikelola, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Uji t coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig,	Keterangan
	B	Std. Error	Beta	t				
1 (Constant)	-	1.20			-2.130		.00	
Upah	1.156	.0	.247	1.996	1,66	0	.04	Hipotesa diterima
Produksi	.147	.074	.249	1.984	2	.04	.04	Hipotesa diterima
Teknologi	.143	.072	.210	1.999	1,66	9	.03	Hipotesa diterima
Pendidikan	.134	.067	.346	2.657	2	.03	.03	Hipotesa diterima
	.228	.086				1,66	0	Hipotesa diterima
						2	.04	diterima

1,66	8	Hipotesa
2	.00	diterima
	9	

a. *Dependent Variable: Permintaan_Tenaga_Kerja*

Sumber: Data primer tahun 2018 diolah melalui SPSS V.24

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Tingkat Upah(X_1)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, <\alpha$) = 0,049 < 0,05 maka hipotesis 1 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 1,996 > 1,662, Terlihat bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar.

2. Produksi (X_2)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, <\alpha$) = 0,030 < 0,05 maka hipotesis 2 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = 1,984 > 1,662. Terlihat bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa produksi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar.

3. Teknologi (X_3)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = $0,048 < 0,05$ maka hipotesis 3 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $1,999 > 1,662$, Terlihat bahwa variabel X_3 memiliki kontribusi terhadap Y, Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar.

4. Tingkat Pendidikan (X_4)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = $0,009 < 0,05$ maka hipotesis 4 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $2,657 > 1,662$, Terlihat bahwa variabel X_4 memiliki kontribusi terhadap Y, Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_4 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar.

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari Tingkat Upah(X_1), produksi (X_2), teknologi (X_3) dan tingkat pendidikan (X_4), Sedangkan variabel dependen adalah permintaan tenaga kerja(Y). Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, maka F hitung harus lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) melalui sig, $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui nilai F tabel (F_{tabel}) dilakukan dengan melihat tabel titik persentase distribusi F dengan probabilitas 0,05 dimana df1 adalah $k - 1$ ($5 - 1$) = 4 dan df2 adalah $n - k$ ($96 - 5$) = 91 sehingga diperoleh F tabel (F_{tabel}) = 2,47.

Hasil uji F antara Tingkat Upah(X_1), produksi (X_2), teknologi (X_3) dan tingkat pendidikan (X_4) terhadap permintaan tenaga kerja (Y) pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar, dapat dilihat tabel anova hasil perhitungan dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA_b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig,
1	Regression	27.721	4	6.930	4.674	,002 _a
	Residual	140.869	34	1.483		
	Total	168.590	38			

a. Predictors: (Constant), tingkat_pendidikan, teknologi, produksi, upah

b. Dependent Variable: Permintaan_Tenaga_Kerja

Sumber: Data primer tahun 2018 diolah melalui SPSS V.24

Untuk membuktikan Hipotesis penelitian yang telah diketahui sebelumnya dapat dilihat berdasarkan Tabel 5.14 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,674 dengan F tabel ditentukan sebesar 2,47. Maka dapat lihat bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = 4,674 > 2,47. Dengan demikian hipotesis 5 penelitian diterima, artinya variabel Tingkat Upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan tenaga kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif terhadap permintaan tenaga kerja pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar.

Sementara itu berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig.) yang dihasilkan sebesar 0,002, Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini variabel Tingkat Upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan tenaga kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif terhadap permintaan tenaga kerja pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar, atau dapat dikatakan bahwa berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, diterima.

4.3 Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini membahas tentang analisis factor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja pada Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar. Secara teori banyak factor yang dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja, akan tetapi tidak semua dapat di analisis karena adanya keterbatasan waktu. Sehingga factor-faktor yang di analisa meliputi tingkat upah, kuantitas produksi yang di targetkan, penggunaan teknologi dalam perusahaan, serta tingkat

pendidikan tenaga kerja. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dimana dalam penelitian ini mencoba untuk menerawang hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini, melihat factor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja pada industry pakan ternak di Kota Makassar.

Penelitian ini mengambil sampel sebagai responden sebanyak 96 orang untuk menjadi alat ukur dengan berbagai karakteristik. Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 71,87%. Berdasarkan tingkatan usia diketahui jumlah responden yang memiliki tingkatan usia antara 20 sampai 30 tahun terbanyak dengan persentase sebesar 55,21%. Selanjutnya pada karakteristik tingkat pendidikan, pada tingkat strata satu (S1) memiliki angka yang terbanyak, yaitu sebesar 47,92%.

Pada analisis masalah selanjutnya dalam penelitian ini, mencoba mengetahui seberapa besar variabel tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan berpengaruh pada variabel permintaan tenaga kerja pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar. Untuk menguji penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, uji F atau uji simultan dan uji t atau uji parsial. Secara umum hasil penelitian ini memuaskan. Segala hipotesis yang digambarkan diterima berdasarkan analisis hasil jawaban responden pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar yang dikelola.

4.3.1 Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil tingkat upah memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada 8 Perusahaan Industri Pakan Ternak di Kota Makassar. Dapat dikatakan bahwa indikator produktivitas, biaya hidup dan peraturan pemerintah telah menjadi bukti empirik sebagai syarat peningkatan permintaan tenaga kerja pada perusahaan industri pakan ternak di Kota Makassar.

Nilai koefisien yang ditunjukkan oleh hasil pengelolaan data bernilai positif yang artinya bahwa tingkat upah berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja. Nilai t hitung yang ditunjukkan juga memenuhi syarat keterterimaan hipotesis yang telah dirumuskan yaitu lebih besar dari t tabel dengan derajat signifikan lebih kecil dari 0,05.

4.3.2 Pengaruh Produksi Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Tingginya produksi terhadap permintaan tenaga kerja pada Industri Pakan Ternak di Kota Makassar memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan hasil yang ditunjukkan melalui analisis persamaan regresi. Artinya bahwa makin tinggi tingkat produksi pada sebuah perusahaan maka makin besar pula peningkatan permintaan tenaga kerja yang dapat terjadi pada perusahaan tersebut. Dapat dikatakan bahwa biaya produksi, tenaga kerja, dan bahan baku produksi indikator atas tingkat produksi

Nilai koefisien yang ditunjukkan oleh hasil pengelolaan data bernilai positif yang artinya bahwa produksi berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja. Nilai t hitung yang ditunjukkan juga memenuhi syarat keterterimaan

hipotesis yang telah dirumuskan yaitu lebih besar dari t tabel dengan derajat signifikan lebih kecil dari 0,05.

4.3.3 Pengaruh Teknologi Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Dari hasil analisis regresi yang didapatkan, bahwa penggunaan teknologi memiliki pengaruh terhadap peningkatan permintaan tenaga kerja pada Industri Pakan Ternak di Kota Makassar. Artinya bahwa makin tinggi tingkat teknologi yang digunakan perusahaan, maka semakin tinggi permintaan tenaga kerja. Tenaga kerja yang dimaksud tentunya merupakan tenaga kerja yang memiliki skill terkait dengan teknologi yang digunakan perusahaan.

Nilai koefisien yang ditunjukkan oleh hasil pengelolaan data bernilai positif yang artinya bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif terhadap permintaan tenaga kerja. Nilai t hitung yang ditunjukkan juga memenuhi syarat keterterimaan hipotesis yang telah dirumuskan yaitu lebih besar dari t tabel dengan derajat signifikan lebih kecil dari 0,05.

4.3.4 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Tingkat pendidikan terhadap permintaan tenaga kerja pada industry pakan ternak di Kota Makassar memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan hasil yang ditunjukkan melalui analisis persamaan regresi. Artinya bahwa makin tinggi tingkat pendidikan calon tenaga kerja, maka makin besar pula permintaan akan tenaga kerja tersebut.

Nilai koefisien yang ditunjukkan oleh hasil pengelolaan data bernilai positif yang artinya bahwa tingginya pendidikan berpengaruh positif terhadap permintaan

tenaga kerja. Nilai t hitung yang ditunjukkan juga memenuhi syarat keterterimaan hipotesis yang telah dirumuskan yaitu lebih besar dari t tabel dengan derajat signifikan lebih kecil dari 0,05.

4.3.5 Pegaaruh Tingkat Upah, Produksi, Teknologi, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Pengeloan data regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa tingkat upah, produksi, teknologi, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada Industri Pakan Ternak di Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar. Nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel menjadi tolak ukur hasil dari penelitian ini tentang pengaruh ke empat variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang tersaji dalam penelitian ini mengenai FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERMINTAAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PAKAN TERNAK DI KOTA MAKASSAR, maka dapat persamaan regresi yaitu:

$$Y = -1.156 + 0.147X_1 + 0.143X_2 + 0.134X_3 + 0.225X_4$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan permintaan tenaga kerja pada Industri Pakan Ternak di Kota Makassar. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi, koefisien dari variabel penempatan tenaga kerja (X_1) sebesar 0,147 (bertanda positif) terhadap variabel permintaan tenaga kerja (Y), serta memiliki t hitung sebesar 1,996 dengan derajat signifikan (sig.) sebesar 0,049 lebih kecil dari derajat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Sehingga hipotesis tentang penempatan tenaga kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan permintaan tenaga kerja Industri Pakan Ternak di Kota Makassar, diterima.
2. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresi adalah positif. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel produksi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,143 (bertanda positif) terhadap variabel permintaan tenaga kerja (Y) dan nilai t hitung sebesar 1,984

dengan tingkat signifikansi 0,030 (<0.05). Hal ini berarti bahwa produksi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel permintaan tenaga kerja(Y). Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa produksi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel permintaan tenaga kerja(Y) dapat diterima.

3. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja Industri Pakan Ternak di Kota Makassar. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi, koefisien dari variabel teknologi (X_3) sebesar 0,134 (bertanda positif) terhadap variabel permintaan tenaga kerja(Y), serta memiliki t hitung sebesar 1,999 dengan derajat signifikan (sig.) sebesar 0,048 lebih kecil dari derajat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Sehingga hipotesis tentang teknologi berpengaruh positif terhadap peningkatan permintaan tenaga kerja Industri Pakan Ternak di Kota Makassar, diterima.
4. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja Industri Pakan Ternak di Kota Makassar. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi, koefisien dari variabel tingkat pendidikan (X_4) sebesar 0,225 (bertanda positif) terhadap variabel permintaan tenaga kerja(Y), serta memiliki t hitung sebesar 2,657 dengan derajat signifikan (sig.) sebesar 0,009 lebih kecil dari derajat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Sehingga hipotesis tentang tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap peningkatan permintaan tenaga kerja pada Industri Pakan Ternak di Kota Makassar, diterima

5.2 Saran – saran

Adapun saran-saran yang penulis dapat paparkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam meningkatkan permintaan atau penyerapan tenaga kerja terkhusus pada sector industry pakan ternak di Kota Makassar, maka perlu memperhatikan beberapa factor yang dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja, seperti penempatan tenaga kerja, peningkatan produksi, penggunaan teknologi, serta tingkat pendidikan calon tenaga kerja.
2. Faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini yaitu penempatan tenaga kerja, peningkatan produksi, penggunaan teknologi, dan tingkat pendidikan tenaga kerja terhadap permintaan tenaga kerja pada industry pakan ternak di Kota Makassar memberi pengaruh sebesar 85%, dan 15% dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan variable lain.
3. Objek penelitian ini hanya perusahaan yang bergerak pada sector industry khusus pakan ternak di Kota Makassar, sehingga hasil penelitian ini tidak menjadi kemutlakan factor-faktor yang diteliti merupakan factor yang mempengaruhi pada sector yang lain. Tapi dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau dasar untuk melakukan penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adam Smith (1729-1790). *Pekerja Sosial di Dunia Industri*. Bandung: PT.

Refika Aditama.

Badan Pusat Statistik. 2015. *Indikator Industri Besar dan Sedang Provinsi Sulawesi Selatan*. Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar.

Badan Pusat Statistik. [berbagai terbitan]. *Keadaan Angkatan Kerja Sulawesi Selatan*. BPS Provinsi Sulawesi Selatan, Makassar.

Badan Pusat Statistik. [berbagai terbitan]. *Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Angka*. BPS Provinsi Sulawesi Selatan, Makassar.

Boediono. 1992. *Teori Pertumbuhan Ekonomi, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu ekonomi, Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE. (Sudarsono dalam Sholeh, 2007). *Pengaruh Investasi dan Upah Minimum Kabupaten terhadap Permintaan Tenaga Kerja pada Sektor Industri Pengolahan di Kabupaten Jember*.

Menurut Sumarsono (2003). *Disparitas Dan Pola Spesialisasi Tenaga Kerja Industri Regional 1993 – 1996 dan Prospek Pelaksanaan Otonomi*. Jurnal Ekonomi Pembangunan Kajian Ekonomi Negara Berkembang (JEP). Vol. 7, No. 1, Hal 33-44.

Suparmoko dan Maria (2012) dalam Sinaga (2014). *Ekonomi Ketenagakerjaan*

Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan

ke-19. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sukirno, Sadono. 1994. *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Raja
Grafindo Persada.

Tahun 2001-2013. Jember. Artikel Ilmiah 2015 Sudarsono, 1990. 2009.
*Pengaruh Investasi dan Konsumsi Terhadap Permintaan Tenaga Kerja
pada Sektor Industri di Sumatera Utara* Fakultas Ekonomi Universitas
Sumatera Utara. Medan. Skripsi

Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003. Wijono, Wiloejo Wirjo.
2006. Mengungkap Sumber-sumber Pertumbuhan Ekonomi Indonesia
Dalam Lima Tahun Terakhir. *Jurnal Manajemendan Fiskal*, Vol V, No 2.

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4
  /SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)

  /SAVE ZPRED MCIN ZRESID.

```

Regression

Notes

Output Created		20-Nov-2018 09:23:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	96
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /SAVE ZPRED MCIN ZRESID.
Resources	Processor Time	00:00:01.248
	Elapsed Time	00:00:01.342
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes
Variables Created or Modified	ZPR_1	Standardized Predicted Value
	ZRE_1	Standardized Residual
	LMCI_1	95% Mean Confidence Interval Lower Bound for Y
	UMCI_1	95% Mean Confidence Interval Upper Bound for Y

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Upah, Produksi, Teknologi, Pendidikan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Upah, Produksi, Teknologi, Pendidikan ^a		. Enter

b. Dependent Variable: Permintaan Tenaga Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	.864	.850	.1143	1.917

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Teknologi, Produksi, Upah

b. Dependent Variable: Permintaan Tenaga Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.721	4	6.930	4.674	.002 ^a
	Residual	140.869	91	1.483		
	Total	168.590	95			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Teknologi, Produksi, Upah

b. Dependent Variable: Permintaan Tenaga Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.156	1.200			-2.130	.000
	Upah	.147	.074	.247	1.996		
	Produksi	.143	.072	.249	1.984	.030	
	Teknologi	.134	.067	.210	1.999		
	Pendidikan	.228	.086	.346	2.657	.009	

a. Dependent Variable: Permintaan Tenaga Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.8934	24.8984	20.5932	2.44570	96
Std. Predicted Value	-3.966	1.760	.000	1.000	96
Standard Error of Predicted Value	.179	.777	.279	.134	96

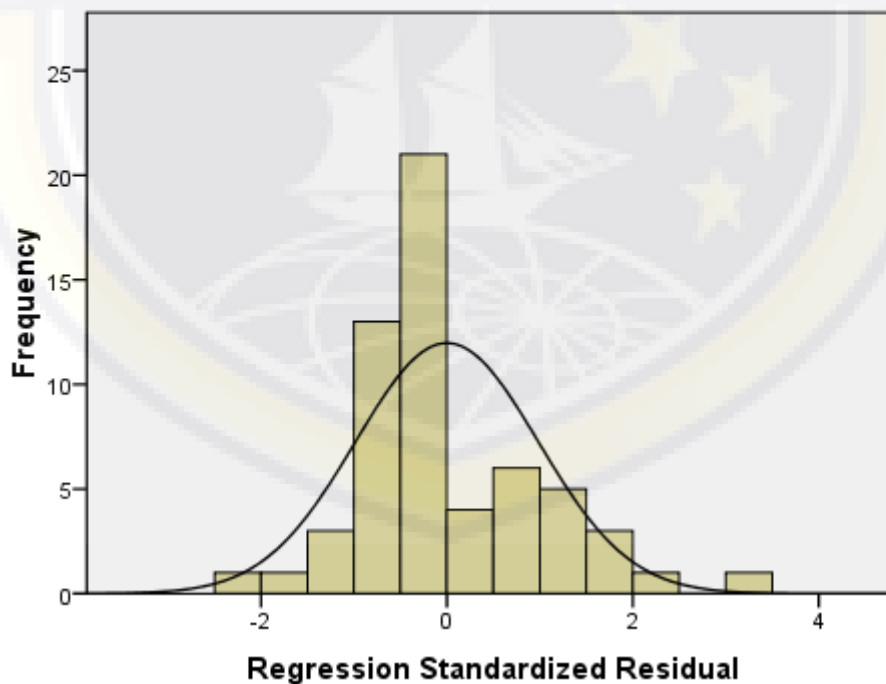
Adjusted Predicted Value	12.2616	24.8905	20.6230	2.37332	96
Residual	-2.89337	4.77306	.00000	1.34750	96
Std. Residual	-2.110	3.481	.000	.983	96
Stud. Residual	-2.561	3.543	-.010	1.022	96
Deleted Residual	-4.26165	4.94526	-.02976	1.46758	96
Stud. Deleted Residual	-2.701	3.986	-.002	1.062	96
Mahal. Distance	.008	17.639	1.966	3.587	96
Cook's Distance	.000	1.034	.033	.137	96
Centered Leverage Value	.000	.304	.034	.062	96

a. Dependent Variable: Permintaan Tenaga Kerja

Charts

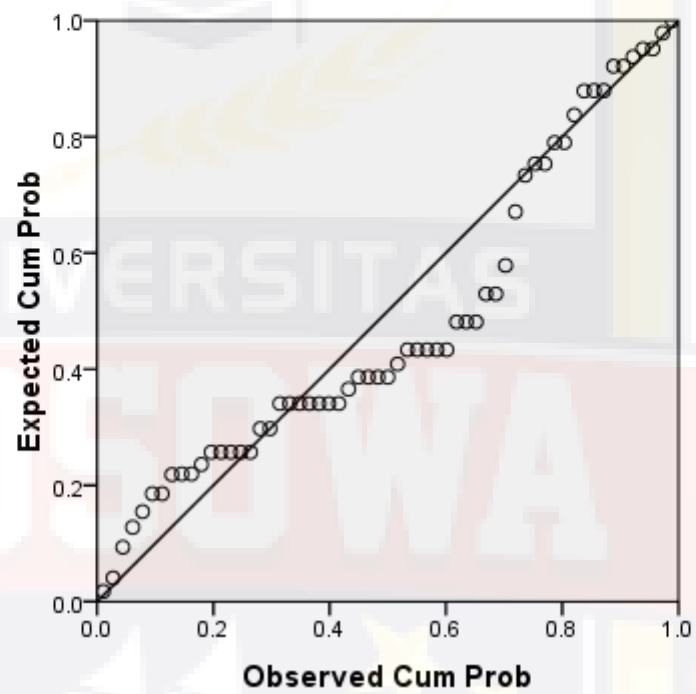
Histogram

Dependent Variable: Permintaan Tenaga Kerja

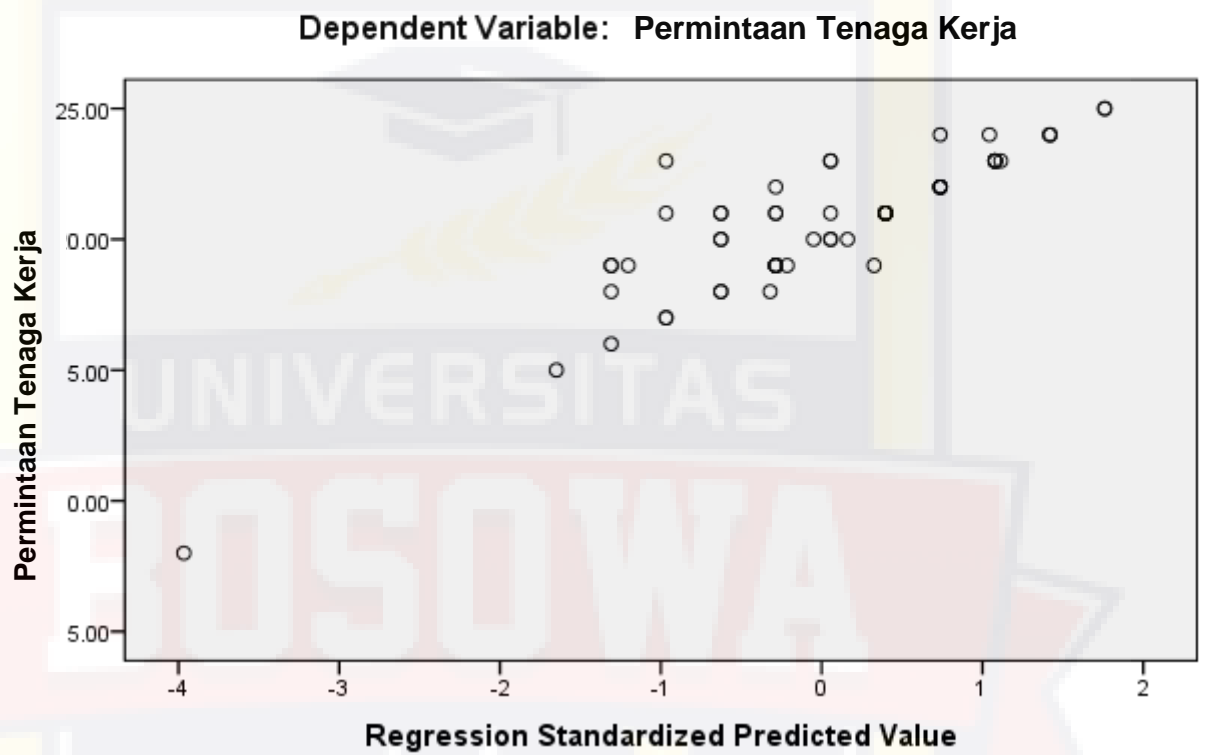


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Permintaan Tenaga Kerja



Scatterplot



Item-Total Statistics

Variabel	Correcte Item- Total Correlation
X1.1	0,825
X1.2	0,567
X1.3	0,451
X2.1	0,819
X2.2	0,692
X2.3	0,539
X3.1	0,056
X3.2	0,615
X3.3	0,380
X4.1	0,536
X4.2	0,360
X4.3	0,783
Y.1	0,501
Y.2	0,371
Y.3	0,421

Item Statistics

Variabel	Cronbachs Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items
Upah	.774	.778
Produksi	.754	.759
Teknologi	.605	.605
Pendidikan	.634	.631
Kinerja	.796	.797

KUISIONER

Lengkapilah data dibawah ini:

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Tingkat Pendidikan :

Jabatan :

Bentuk pertanyaan dibawah ini bukan untuk melakukan evaluasi pada karyawan. Kuesioner ini bersifat bebas dan tidak ada hubungan dengan kebijakan perusahaan terkait dengan jawaban yang diberikan, sehingga tidak perlu ada rasa takut dalam member jawaban atas kuesioner ini. Kuisioner ini murni hanya untuk penelitian dalam bidang akademik peneliti. Terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan jawaban anda.

Berikan jawaban menurut anda, dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom jawaban.

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

N = Netral

S = Setuju

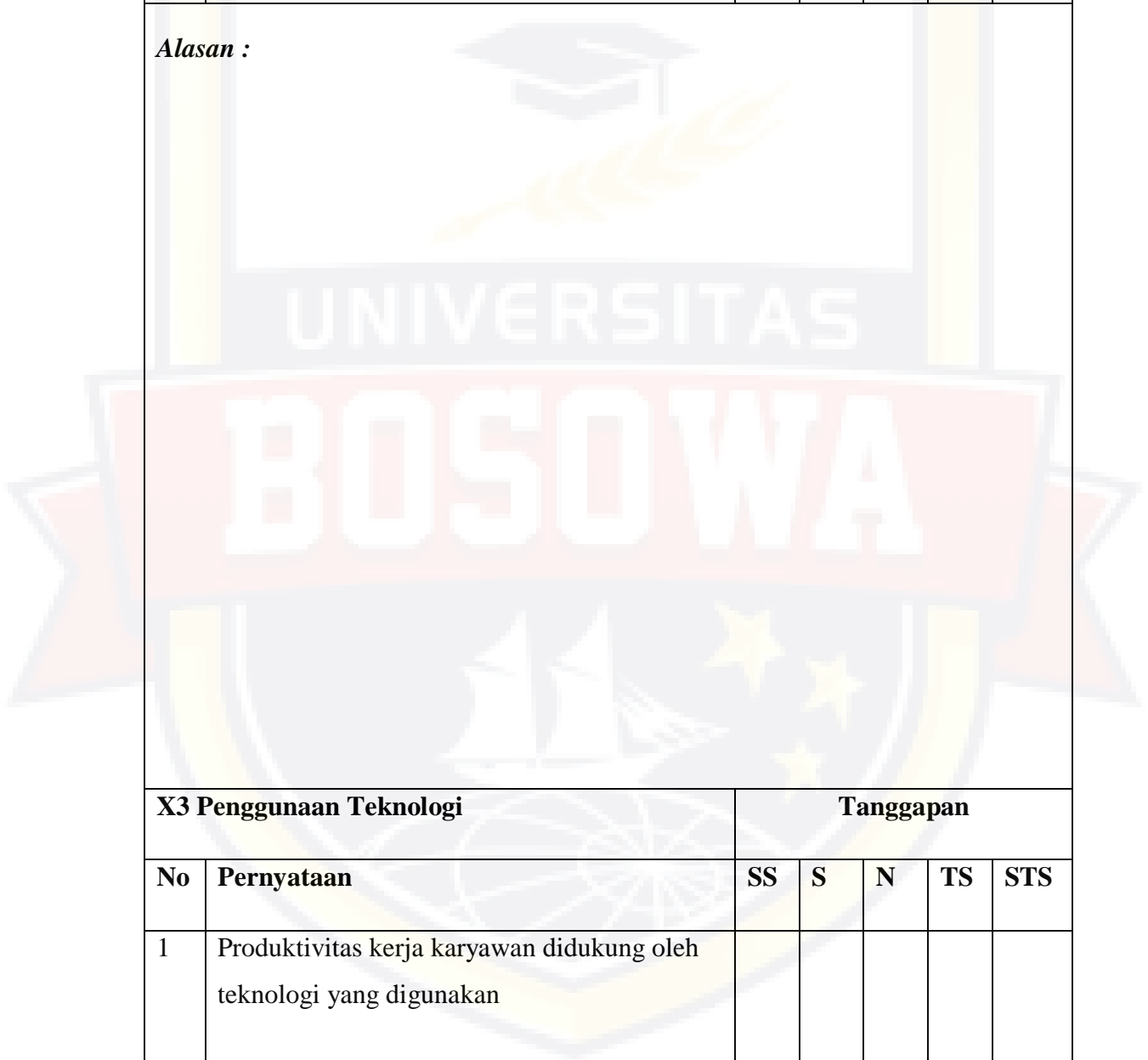
SS = Sangat setuju


Berikan penilaian anda mengenai pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia, serta berikan alasan jika perlu pada kolom yang disediakan.

X1 Tingkat Upah		Tanggapan				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tingkat Upah harus berdasarkan produktivitas karyawan. Makin tinggi produktivitas karyawan, maka semakin tinggi tingkat keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan sehingga perusahaan dapat memberi upah yang sesuai dengan tuntutan karyawan					
2	Biaya hidup harus menjadi dasar dari Tingkat Upah, agar kelangsungan hidup karyawan dan perusahaan dapat berjalan dan sampai pada tingkat kesejahteraan					
3	Dalam pemberian upah hendaknya memperhatikan peraturan pemerintah sebagai dasar penetapan upah yang diberikan kepada karyawan					

Alasan :

X2 Kuantitas Produksi		Tanggapan				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Produksi ditentukan oleh biaya produksi dalam pengerjaannya.					
2	Banyaknya produksi di dukung oleh bnyaknya jumlah tenaga kerja dalam siklus produksi					
3	Untuk menjamin tingkat produksi maka ketersediaan bahan baku menjadi factor yang mempengaruhinya					

<p><i>Alasan :</i></p> 						
X3 Penggunaan Teknologi			Tanggapan			
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Produktivitas kerja karyawan didukung oleh teknologi yang digunakan					

2	Teknologi memberikan pengaruh terhadap waktu pengerjaan dalam produksi					
3	Pekerjaan akan lebih mudah jika ditunjang oleh teknologi yang memadai					
<p><i>Alasan :</i></p> 						
X4 Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja				Tanggapan		

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pengetahuan tenaga kerja merupakan kebutuhan perusahaan dalam melaksanakan kerjanya					
2	Tenaga kerja hendaknya memiliki pemahaman yang baik dalam mekanisme kerjanya agar dapat meminimalisir tingkat kesalahan					
3	Tingkat pendidikan tenaga kerja tentunya berpengaruh terhadap sikapnya dalam bekerja					

Alasan :

BOSOWA



Y Permintaan Tenaga Kerja		Tanggapan				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan akan meningkatkan permintaan tenaga kerja berdasarkan upah					
2	Untuk memenuhi kebutuhan permintaan konsumen, maka perusahaan hendaknya menambah tenaga kerjanya					
3	Bahwa tingkat bahan baku jika mengalami penurunan, maka perusahaan dapat melakukan strategi penambahan tenaga kerja untuk memaksimalkan hasil produksi					

Alasan :



Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan, Tenaga Kerja, dan Upah Tenaga Kerja Industri

Pakan Ternak di Kota Makassar Tahun 2015-2017

Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)			Upah Tenaga Kerja (Rp)		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7
<i>PT. Japfa Comfeed Indonesia.Tbk</i>	149	157	178	Rp.2,000,000.00	Rp.2,250,000.00	Rp.2,500,000.00
<i>PT. Chareon Pockphand Indonesia. Tbk</i>	147	151	171	Rp.2,000,000.00	Rp.2,250,000.00	Rp.2,500,000.00
<i>PT. Perkasa Agung Sejati</i>	145	155	168	Rp.2,000,000.00	Rp.2,250,000.00	Rp.2,500,000.00
<i>PT. Tunggal Agung Sejahtera</i>	145	152	169	Rp.2,000,000.00	Rp.2,250,000.00	Rp.2,500,000.00
<i>PT. New Hope Indonesia</i>	144	156	168	Rp.2,000,000.00	Rp.2,250,000.00	Rp.2,500,000.00

<i>PT. Malindo Feedmill. Tbk</i>	149	153	165	Rp.2,000,000.00	Rp.2,250,000.00	Rp.2,500,000.00
<i>PT. Bumi Jaya Abadi</i>	140	154	167	Rp.2,000,000.00	Rp.2,250,000.00	Rp.2,500,000.00
<i>PT. Cargill Indonesia</i>	141	152	164	Rp.2,000,000.00	Rp.2,250,000.00	Rp.2,500,000.00