

ADMISI & BISNIS

VOLUME 13 NOMOR 2 JUNI 2012

<i>Judul</i>	<i>Halaman</i>
PENELITIAN	
• Analisis <i>Human Capital</i> Terhadap Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap Pada Politeknik Negeri Sriwijaya	Purwati, Neneng Miskiyah 75 - 92
• Pengaruh Karakteristik Pimpinan Dan Organisasi Terhadap Adopsi Teknologi Informasi Pada Industri Kecil Di Kota Ambon	Alvian Sapulette, Zany Irayati Aunalal 93 - 110
• Studi Empiris Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi <i>Debt To Equity Ratio</i> Pada Perusahaan <i>Automotive And Allied Product Yang Go Public</i>	Endang Sulistiyani 111 - 120
• Peran Pengajar Dan Kualitas Kehidupan Kampus Sebagai Variabel Anteseden Penguatan Komitmen Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Politeknik Negeri Semarang)	Sri Wahyuni 121 - 130
• Penerapan Mesin Pencacah Rumpuk Untuk Meningkatkan Pendapatan Peternak Sapi Perah (Kasus Desa Keji Ungaran Barat)	Petrus Maharsi 131 - 138
• Persepsi Karyawan kopkar Kendali Harta Terhadap Pelayanan Jamsostek Pada PT Coca-Cola Bottling Indonesia, Central Java, Semarang	Merina Septikawati, Yuli Sudarso 139 - 146
ULASAN ILMIAH	
• Strategi Membangun Calon Penjual Berkarakter	Sandi Supaya 147 - 150
• <i>The Relationship Of Host Credibility, And Program Quality Toward Audience Satisfaction</i>	Novie Sexiowati 151 - 157

ADMISI & BISNIS

VOLUME 13 NOMOR 2 JUNI 2012

<i>Judul</i>		<i>Halaman</i>
PENELITIAN		
• Analisis <i>Human Capital</i> Terhadap Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap Pada Politeknik Negeri Sriwijaya	Purwati, Neneng Miskiyah	75 - 92
• Pengaruh Karakteristik Pimpinan Dan Organisasi Terhadap Adopsi Teknologi Informasi Pada Industri Kecil Di Kota Ambon	Alvian Sapulette, Zany Irayati Aunalal	93 - 110
• Studi Empiris Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi <i>Debt To Equity Ratio</i> Pada Perusahaan <i>Automotive And Allied Product</i> Yang <i>Go Public</i>	Endang Sulistiyani	111 - 120
• Peran Pengajar Dan Kualitas Kehidupan Kampus Sebagai Variabel Antecedent Penguatan Komitmen Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Politeknik Negeri Semarang)	Sri Wahyuni	121 - 130
• Penerapan Mesin Pencacah Rumput Untuk Meningkatkan Pendapatan Peternak Sapi Perah (Kasus Desa Keji Ungaran Barat)	Petrus Maharsi	131 - 138
• Persepsi Karyawan kopkar Kendali Harta Terhadap Pelayanan Jamsostek Pada PT Coca-Cola Bottling Indonesia, Central Java, Semarang	Merina Septikawati, Yuli Sudarso	139 - 146
•		
ULASAN ILMIAH		
• Strategi Membangun Calon Penjual Berkarakter	Sandi Supaya	147 - 150
• <i>The Relationship Of Host Credibility, And Program Quality Toward Audience Satisfaction</i>	Novie Sexiowati	151 - 157



ISSN 1411 – 4321

Diterbitkan oleh JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA POLITEKNIK NEGERI
SEMARANG

Penanggung Jawab

Ketua Jurusan Administrasi Niaga

Ketua Redaksi

Suryadi Poerbo, SE, MM

Anggota

Budi Prasetya, Drs

Jozef Bambang Tri Joga, Drs, M.pd

Kamowahadi, SE, MM

Paniya, Drs

Putut Haribowo, SE, MM

Utami Tri Sulistyani

VS. Tripriyo PS, SE, MM

Winarto, SE

Sekretaris

Kumiani, SE, MM

Endang Sulistiyani, SE

Alamat Sekretariat


Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Semarang

Jl. Prof Sudarto, S.H., Tembalang, Kotak pos 6199 / SMS

Semarang 50061 Tlp. 024 - 7473417 pes. 182

(Subargiyati) Fax. 024 – 7472396,

Email: admisi_bisnis@yahoo.co.id

Jurnal  terbit 3 volume setahun, yaitu : Februari, Juni, Oktober, Tim penyunting menerima artikel hasil penelitian dan karya ilmiah penelahan pustaka dalam bidang pengetahuan sosial dan teknologi yang berhubungan dengan ekonomi, manajemen, kesekretarian, administrasi bisnis dan informatika bisnis yang belum dipublikasikan.

Tim penyunting berhak menyunting tanpa mengubah isi pokok artikel. Isi artikel yang dimuat belum tentu mencerminkan pendapat tim penyunting.

Petunjuk penulisan bisa dilihat pada bagian terakhir jurnal ini.

VOLUME 13 NOMOR 2 JUNI 2012

<i>Judul</i>	<i>Halaman</i>
PENELITIAN	
• Analisis <i>Human Capital</i> Terhadap Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap Pada Politeknik Negeri Sriwijaya	Purwati, Neneng Miskiyah 75 - 92
• Pengaruh Karakteristik Pimpinan Dan Organisasi Terhadap Adopsi Teknologi Informasi Pada Industri Kecil Di Kota Ambon	Alvian Sapulette & Zany Irayati Aunalal 93 - 110
• Studi Empiris Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi <i>Debt To Equity Ratio</i> Pada Perusahaan <i>Automotive And Allied Product Yang Go Public</i>	Endang Sulistiyani 111 - 120
• Peran Pengajar Dan Kualitas Kehidupan Kampus Sebagai Variabel Anteseden Penguatan Komitmen Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Politeknik Negeri Semarang).	Sri Wahyuni 121 - 130
• Penerapan Mesin Pencacah Rumput Untuk Meningkatkan Pendapatan Peternak Sapi Perah (Kasus Desa Keji Ungaran Barat)	Petrus Maharsi 131 - 138
• Persepsi Karyawan kopkar Kendali Harta Terhadap Pelayanan Jamsostek Pada PT Coca-Cola Bottling Indonesia, Central Java, Semarang	Merina Septikawati & Yuli Sudarso 139 - 146
ULASAN ILMIAH	
• Strategi Membangun Calon Penjual Berkarakter	Sandi Supaya 147 - 150
• <i>The Relationship Of Host Credibility, And Program Quality Toward Audience Satisfaction</i>	Novie Sexiowati 151 - 157

ADMISI & BISNIS	VOLUME 13	NO.2	Halaman: 75 - 157	Juni 2012	ISSN: 1411-4321
-----------------	-----------	------	-------------------	-----------	-----------------

ANALISIS HUMAN CAPITAL TERHADAP PENGHASILAN TENAGA PENGAJAR TETAP PADA POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA

Purwati, Neneng Miskiyah
Politeknik Negeri Sriwijaya

Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar, Palembang Sumatera Selatan 30139

ABSTRACT

Improving the quality of human resources and prepare for labor as the spearhead of production, is indispensable. Knowledge and skills gained from education, training, learning from experience, migration, and find a new job is the activity to increase the value of labor through human capital investments are expected to increase future earnings. Based on the background of the researchers conducted a study of teachers remain Polytechnic state of Sriwijaya to know the components of human capital (variable level of education, work experience, academic mobility, structural mobility, and hours of work affect the income of teachers and equipment) which has an important role in influencing the performance of power teachers. Entire population in this study and enrolled full time lecturer in the Department of Civil Engineering, Mechanical Engineering, Chemical Engineering, Electrical Engineering, Computer Engineering, Accounting, Business Administration, Information Management, English, and UP. MPK Polytechnic State of Sriwijaya. There are two types of analysis techniques used, the descriptive analysis (percentage) and regression analysis. Data processed in the tabulation of the results of observations and then analyzed by multiple regression linear. The analysis showed that of the five variables used to see the effect of human capital on labor income tenured POLSRI indicates that the variable of academic mobility, structural mobility, and working hours were not significant, while the variables of education and work experience variables had a significant influence on labor income tenured POLSRI.

Keywords: Human Capital, Education, Work Experience, Income

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mempersiapkan tenaga kerja sebagai ujung tombak produksi, sangat diperlukan. Todaro (2000) menyatakan investasi *human capital*, terutama dalam bidang pendidikan dan kesehatan merupakan komponen vital dalam pembangunan. Pengetahuan dan keahlian yang didapat dari pendidikan, pelatihan, belajar dari pengalaman, migrasi, dan mencari pekerjaan baru adalah aktifitas untuk meningkatkan nilai tenaga kerja melalui investasi *human capital* yang diharapkan dapat meningkatkan penghasilan dimasa depan.

Investasi pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dalam diri manusia merupakan prasyarat bagi peningkatan produktivitas. Peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua fungsi, yaitu alih ilmu pengetahuan dan teknologi, dan alih sistem nilai (Indriyanto, 1995).

Selain dari pendidikan, mobilitas pekerja juga merupakan salah satu bentuk investasi *human capital*. Mobilitas pekerja dapat terjadi secara horizontal dan vertikal. Secara horizontal adalah perpindahan pekerja dari satu tempat ke tempat lain atau dari perusahaan A ke perusahaan B. Secara vertikal adalah perpindahan jenjang karir dalam institusi seperti pegawai dipromosikan menjadi manajer (Chelli, 2002). Mobilitas vertikal dalam penelitian ini adalah mobilitas akademik dan mobilitas struktural. Mobilitas akademik yaitu apabila seorang dosen telah melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi

maka diberi kesempatan kepada dosen tersebut untuk melakukan kenaikan jenjang jabatan akademik dari satu jenjang ke jenjang yang lebih tinggi. Mobilitas struktural adalah kenaikan jenjang jabatan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi.

Tenaga pengajar merupakan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi tertentu baik dari profesionalitas maupun tingkat pendidikan yaitu strata 1, strata 2, dan strata 3. Untuk meraih tingkat pendidikan tersebut butuh waktu lama dan biaya yang tidak sedikit. Tingkat pendidikan tenaga pengajar tersebut dapat dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat dinikmati dalam bentuk pertambahan kemampuan dan keterampilan kerja (Nurlina, 1990).

Jenjang pendidikan terakhir yang telah ditempuh, lamanya tenaga pengajar menekuni pekerjaannya atau pengalaman dan peningkatan variabel pendidikan atau mobilitas akademik serta pengalaman dalam mengemban pelaksanaan tugas struktural di Politeknik Negeri Sriwijaya atau mobilitas struktural adalah merupakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi komponen *human capital* yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja tenaga pengajar. Tentunya komponen *human capital* dari masing-masing tenaga pengajar tidaklah sama.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini membahas tentang analisis *human capital* terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap pada Politeknik Negeri Sriwijaya.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan variabel-variabel X yang terdiri dari variabel pendidikan terakhir tenaga pengajar (X1), variabel pengalaman bekerja tenaga pengajar (X2), variabel peningkatan jenjang pangkat/golongan tenaga pengajar/mobilitas akademik (X3), variabel pengalaman menduduki jabatan struktural/mobilitas struktural (X4), dan variabel jam kerja (X_s), yang mempengaruhi penghasilan tenaga pengajar tetap Politeknik

Negeri Sriwijaya (Y), maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan, pengalaman, mobilitas akademik, mobilitas struktural, dan jam kerja secara simultan berpengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap pada Politeknik Negeri Sriwijaya?
2. Apakah pendidikan, pengalaman, mobilitas akademik, mobilitas struktural, dan jam kerja secara parsial berpengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap pada Politeknik Negeri Sriwijaya?
3. Faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap pada Politeknik Negeri Sriwijaya?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel tingkat pendidikan, pengalaman, mobilitas akademik, mobilitas struktural, dan jam kerja terhadap tingkat penghasilan tenaga pengajar tetap pada Politeknik Negeri Sriwijaya

Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah semua variabel X berpengaruh secara simultan terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap pada Politeknik Negeri Sriwijaya (Y).
2. Untuk mengetahui apakah semua variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y yaitu penghasilan tenaga pengajar tetap Politeknik Negeri Sriwijaya.
3. Untuk mengetahui variabel apakah yang dominan berpengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap Politeknik Negeri Sriwijaya (Y).

Analisis Data

Ada dua jenis teknik yang dipergunakan, yaitu analisis deskriptif (persentase) dan analisis regresi. Data hasil pengamatan diolah secara tabulasi kemudian dianalisis secara

regresi linier berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk memperkirakan perubahan respons pada variabel dependen/terikat (Y) yaitu penghasilan tenaga pengajar tetap, terhadap variabel independen/bebas (X) yaitu faktor-faktor

yang mempengaruhi penghasilan tenaga pengajar tetap, yaitu pendidikan, pengalaman, mobilitas akademik, mobilitas struktural, jam kerja. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara umum dapat dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

- Y = Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap
 X₁ = Pendidikan, yang diukur dengan menggunakan variabel dummy yaitu:
 X₁ = 1 bila ≥ S2
 X₁ = 0 bila S1
 X₂ = Pengalaman
 X₃ = Mobilitas akademik, yang diukur dengan menggunakan variabel dummy yaitu:
 X₃ = 1 bila ≥ telah naik jenjang
 X₃ = 0 bila belum naik jenjang
 X₄ = Mobilitas struktural, yang diukur dengan menggunakan variabel dummy yaitu:
 X₄ = 1 bila ada jabatan baru
 X₄ = 0 bila tidak menerima jabatan baru
 X₅ = Jam kerja
 e = Variabel pengganggu

Untuk menguji signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel terikat dipakai Uji t dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Bila t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas signifikan (berpengaruh secara nyata) terhadap variabel terikat dan bila nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel berarti variabel bebas tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Untuk menguji signifikan pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama dipakai Uji F. Bila diperoleh F-hitung lebih besar dari F-tabel, berarti bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam model secara

bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya bila F-hitung lebih kecil dari F-tabel berarti tidak signifikan pengaruhnya.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional masing-masing variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Y Pendapatan yang diterima oleh tenaga pengajar tetap perbulan berasal dari gaji sebagai PNS dan kegiatan lain.
 X₁ Pendidikan tertinggi yang pernah ditamatkan oleh responden
 X₂ Diukur dengan jumlah tahun sudah berapa lama tenaga pengajar menekuni pekerjaannya sebagai tenaga pengajar tetap Politeknik Negeri Sriwijaya
 X₃ Kenaikan jenjang jabatan akademik dari satu jenjang ke jenjang yang lebih tinggi dalam dua tahun terakhir hingga saat wawancara dilakukan
 X₄ Kenaikan jenjang jabatan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi pada saat wawancara dilakukan
 X₅ Waktu kerja yang digunakan untuk mengajar dan melaksanakan tugas dan jabatan yang diembannya, dan melaksanakan tri dharma perguruan tinggi

TINJAUAN PUSTAKA

Human capital merupakan salah satu faktor penting dalam proses pertumbuhan ekonomi (Becker, 1993). Dengan investasi human capital yang berkualitas, kinerja ekonomi diyakini akan lebih baik. *Human capital* dalam penelitian ini adalah investasi yang dikaitkan dengan peningkatan kualitas sumber

daya manusia melalui proses pendidikan, pengalaman, mobilitas akademik, mobilitas struktural dan jam kerja untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi dan mewujudkan kehidupan yang lebih baik.

Human capital memberikan nilai tambah dalam suatu organisasi/lembaga setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh tenaga kerja berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh lembaga, pemindahan pengetahuan dari tenaga kerja ke lembaga serta perubahan budaya manajemen (Mayo 2000 dalam Rachmawati et al.2004). *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.

Pendidikan

Teori investasi *human capital* pada dasarnya mempercayai bahwa penghasilan seumur hidup dari mereka yang punya tingkat pendidikan lebih tinggi akan lebih besar daripada penghasilan seumur hidup dari mereka yang berpendidikan lebih rendah, dengan biaya langsung dan tidak langsungnya sudah diperhitungkan (Tjiptoherjanto, 1996) Hal ini juga didukung Borjas (2000) dalam *Schooling Model*, bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin tinggi tingkat penghasilan.

Ehrenberg (2003) dan Borjas (2000) menyatakan investasi dibidang pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Bellette (1990) salah satu sebab individu memilih mencapai tingkat pendidikan tinggi adalah karena ia mengharapkan dapat memperoleh upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendidikan menengah.

Menurut Connell (1999), investasi dibidang pendidikan akan menghasilkan arus penghasilan yang besar. Rata-rata penghasilan pekerja yang mempunyai

pendidikan lebih tinggi berada diatas pekerja yang berpendidikan lebih rendah. Penghasilan pekerja lulusan Perguruan Tinggi akan lebih meningkat dan terus meningkat seiring dengan bertambahnya usia (masa kerja) dan perbedaannya akan makin lebar pada usia produktif para pekerja.

Pengalaman (lama kerja)

Menurut Gunderson (1993), salah satu bentuk pengembangan *human capital* adalah melalui pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat diperoleh dari lama (masa) kerja yang berkaitan erat dengan kemampuan seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas keterampilan yang dimilikinya. Semakin lama (masa) kerja seseorang semakin banyak pengalaman kerja yang dialami, maka akan semakin terlatih keterampilan yang dimilikinya dalam berbagai kondisi dan situasi yang tidak selalu sama.

Borjas (2000) memprediksi adanya korelasi antara pendapatan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang tenaga terampil. Dimana awal masuk ke pasar kerja, pendapatan yang diterima masih rendah dan pendapatan itu akan meningkat seiring dengan peningkatan keterampilan yang diperoleh pada masa kerja dan akan menurun kembali pada akhir waktu kerjanya.

Mobilitas

Mobilitas pekerja merupakan salah satu bentuk investasi *human capital*. Mobilitas pekerja dapat terjadi secara horizontal dan vertikal. Menurut Chelli (2002), secara horizontal adalah perpindahan pekerja dari satu tempat ke tempat lain atau dari perusahaan A ke perusahaan B. Secara vertikal adalah perpindahan jenjang karir dalam institusi seperti pegawai dipromosikan menjadi manajer. Mobilitas vertikal dalam penelitian ini adalah mobilitas akademik, dan mobilitas struktural. Mobilitas akademik adalah kenaikan jenjang jabatan akademik dari satu jenjang ke jenjang yang lebih tinggi. Mobilitas struktural adalah kenaikan jenjang

jabatan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi.

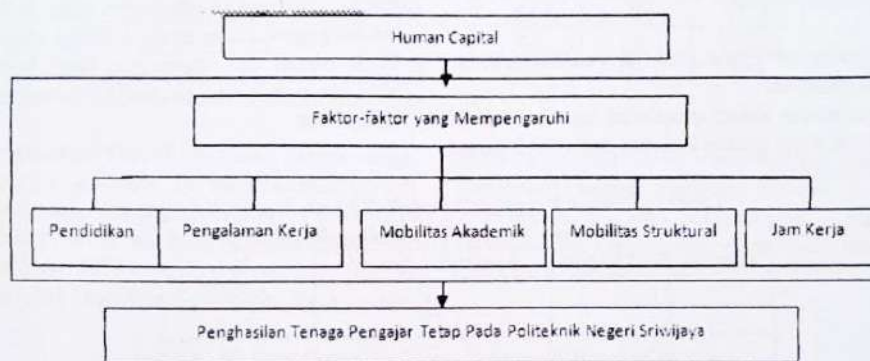
Jam kerja

Pilihan tenaga kerja dalam mengalokasikan waktu antara waktu kerja dan waktu nonkerja (*leisure*) akan menempatkan berapa tingkat imbalan (upah) yang diharapkan oleh tenaga kerja. Preferensi subjektif seseorang yang akan menentukan berapa besar jam kerja optimal yang ditawarkan dan tingkat upah yang diharapkan. Penghasilan adalah *output* suatu proses produksi dengan jam kerja sebagai inputnya.

Hubungan antara jam kerja dan penghasilan berbentuk parabola, yaitu bahwa pada mulanya meningkatnya jam kerja akan diikuti dengan meningkatnya penghasilan. Namun akhirnya dicapai suatu titik maksimal, yang kemudian peningkatan jam kerja justru disusul dengan penurunan penghasilan (Ananta, 1986).

Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian menggambarkan hubungan antar variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Kemampuan seseorang dalam hal ini tenaga pengajar menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar professional tidaklah sama, karena pendidikan, pengalaman, mobilitas akademik, mobilitas struktural dan jam kerja masing-masing tenaga pengajar tidak sama. Hal inilah yang menyebabkan penghasilan tenaga pengajar tetap Politeknik Negeri Sriwijaya tidak sama satu dengan lainnya. Keberadaan tenaga kerja dalam hal ini adalah tenaga pengajar bagi suatu lembaga pendidikan adalah merupakan komponen *human capital* yang penting. Oleh sebab itu peningkatan kualitas pendidikan, keahlian dan

pengalaman kerja tenaga pengajar akan berakibat pula pada peningkatan nilai manfaat dari tenaga pengajar itu sendiri.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep diatas, maka peneliti kemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga penghasilan tenaga pengajar yang berpendidikan S2 ke atas berpengaruh positif dan signifikan dibandingkan penghasilan tenaga pengajar yang berpendidikan S1.
2. Diduga penghasilan tenaga pengajar yang telah naik jenjang jabatan akademik berpengaruh secara signifikan dibandingkan penghasilan tenaga pengajar yang belum naik jenjang jabatan akademik.

3. Diduga penghasilan tenaga pengajar yang ada jabatan baru berpengaruh secara signifikan dibandingkan penghasilan tenaga pengajar yang tidak menerima jabatan.
4. Diduga variabel pengalaman dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap

perempuan) yang berada pada tiap pangkat golongan akademik.

Karakteristik Responden

Analisis *human capital* terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap Politeknik Negeri Sriwijaya telah dilakukan survey terhadap 79 responden pada tenaga pengajar yang berasal dari 11 program studi yang didiskripsikan secara singkat sebagai berikut:

Variabel Pendidikan

Diketahui dari Tabel 1 di atas bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan strata 2 (S2) adalah terbanyak yaitu 72,16 persen. Sedangkan responden yang berlatar belakang pendidikan strata 1 (S1) berjumlah 26,58 persen dan responden yang berlatar belakang pendidikan strata 3 (S3) berjumlah 1,26 persen.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian mengenai Analisis *Human Capital* Terhadap Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap Pada Politeknik Negeri Sriwijaya beserta pembahasannya.

Gambaran Umum Objek Penelitian/Profil Responden.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 79 orang (49,4 persen laki-laki dan 50,6 persen

Tabel 1. Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya Menurut Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
S1	21	26,58
S2	57	72,16
S3	2	1,26
Total	79	100,00

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Variabel Pengalaman Kerja

Indikator variabel pengalaman ada satu pernyataan yang menunjukkan telah berapa

lama responden bekerja sebagai tenaga pengajar sejak diangkat menjadi CPNS di Polsri, seperti ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2. Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya Menurut Masa Kerja Responden

Masa Kerja Responden	N	%
3 – 7	20	25,3
8 – 12	10	12,6
13 – 17	4	5,1
18 – 22	32	40,522w
23 – 27	13	16,5
Jumlah	79	100,0

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Berdasarkan data dari Tabel 2 diketahui bahwa pengalaman kerja responden yang

terbanyak adalah antara 18 sampai 22 tahun yaitu sebanyak 40,5 persen.

Variabel Mobilitas Akademik Variabel mobilitas akademik memiliki tiga item pernyataan sebagai indikator variabelnya, yang menanyakan tingkat golongan

responden. Ada 40,5 persen yang mengalami perpindahan golongan dalam kurun waktu dua tahun terakhir (Tabel 3).

Tabel 3. Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya Tingkat Golongan Responden

Golongan	Mobilitas Akademik					
	2009		2010		2011	
	(orang)	(%)	(orang)	(%)	(orang)	(%)
IIIa	11	13,9	5	6,3	5	6,3
IIIb	18	22,8	19	24,1	17	21,5
IIIc	9	11,4	12	15,2	12	15,2
III d	16	20,3	11	13,9	9	11,4
IVa	20	25,3	26	32,9	27	34,2
IVb	5	6,3	6	7,6	8	10,1
IVc	0	0,0	0	0,0	1	1,3
Total	79	100	79	100	79	100

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa tenaga pengajar golongan IV mendominasi jumlah keseluruhan responden yaitu 31,6 persen pada tahun 2009, tahun 2010 sebesar 40,5 persen, dan tahun 2011 yaitu 45,6 persen.

Variabel Mobilitas Struktural. Pada variabel

mobilitas struktural ini memiliki tiga item pernyataan sebagai indikator variabel yang menanyakan ada atau tidaknya jabatan yang dipercayakan kepada responden pada tahun 2009, 2010 dan 2011.

Tabel 4. Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya Menurut Pendidikan dan Jabatan yang Diemban

Jabatan	Tingkat Pendidikan (%)		
	S1	S2	S3
Pembantu Direktur	0,0	1,3	0,0
Ketua NR	1,3	0,0	0,0
Ketua Jurusan	0,0	3,7	0,0
Sekretaris Jurusan	0,0	1,3	0,0
Ketua Progam Studi	1,3	1,3	0,0
Ka. Laboratorium	2,5	12,6	0,0
Ketua MPK	1,3	0,0	0,0
Sekretaris MPK	0,0	1,3	0,0
Ketua PIH	0,0	0,0	1,3
Ketua P3AI	0,0	1,3	0,0
Koor. Bidang/Divisi	1,3	3,8	0,0
Pembimbing Akademik	1,3	5,0	0,0
Tidak memiliki Jabatan	17,6	40,5	0,0
Jumlah	26,6	72,1	1,3
N	14 orang	32 orang	1 orang

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Dari sisi akademik, perpindahan atau mobilitas dari satu golongan ke golongan di atasnya ternyata cukup tinggi. Tabel 5

berikut memperlihatkan mobilitas akademik yang dikaitkan dengan mobilitas struktural

Tabel 5. Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya Menurut Mobilitas Akademik dan Mobilitas Struktural

Mobilitas Akademik	Mobilitas Struktural		Jumlah (%)
	ada jabatan	tidak ada jabatan	
Belum naik golongan	20,3	39,2	59,5
Sudah naik golongan	21,5	19,0	40,5
Jumlah	41,8	58,2	100,0
N	33 orang	46 orang	79 orang

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Variabel Jam Kerja

Variabel bebas ini memiliki empat pernyataan sebagai indikator variabel jam kerja, yang menanyakan jumlah jam mengajar pada kelas reguler dan non reguler, jumlah jam yang digunakan untuk kegiatan penelitian, jumlah jam yang dimanfaatkan untuk melaksanakan

kegiatan pengabdian dan jumlah jam yang diperuntukkan melaksanakan tugas bila ada jabatan yang dipercayakan kepada responden. Dari sisi optimalisasi jam kerja, masih banyak tenaga pengajar yang bekerja kurang dari 40 jam perminggu (Tabel 6).

Tabel 6. Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya Menurut Jam Kerja Responden

Jam Kerja Responden	N	%
< 40 jam	54	68,4
≥ 40 jam	25	31,6
Jumlah	79	100,0

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Berdasarkan Tabel 6 diketahui jam kerja responden sebesar 68,4 persen atau sebanyak 54 orang responden yang jumlah jam kerjanya kurang dari 40 jam per minggu. Sebanyak 25 orang responden memiliki jam kerja lebih dari 40 jam per minggu

Variabel Penghasilan. Variabel ini

memiliki tiga item pernyataan sebagai indikator. Pada variabel ini diperoleh data melalui pertanyaan tentang besarnya penghasilan responden karena mengajar dikelas reguler, dikelas non reguler dan karena melaksanakan tugas jabatan yang dipercayakan.

Tabel 7. Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya Menurut Tingkat Penghasilan Responden

Penghasilan Responden	Persentase Responden	
	N	%
Rp 1.500.000 – Rp 4.500.000	46	58,2
Rp 4.510.000 – Rp 7.500.000	30	38,0
Rp 7.510.000 – Rp 11.000.000	3	3,8
Jumlah	79	100,0

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Berdasarkan data yang didapatkan, tingkat penghasilan responden dibagi menjadi tiga bagian yaitu 58,2 persen (46 orang) berada pada penghasilan Rp 1.500.000 hingga Rp 4.500.000, 38,0 persen sebanyak 30 responden yang mempunyai penghasilan Rp 4.510.000 sampai

Rp 7.500.000, dan 3,8 persen untuk 3 responden dengan penghasilan antara Rp 7.510.000 sampai Rp 11.000.000.

Pengaruh Variabel Bebas terhadap Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya: Analisa Kualitatif

Pendidikan dan Penghasilan

Pada tabel 8 berikut dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan S1 rata-rata penghasilan mereka sebesar Rp 1.500.000 – Rp 4.500.000 per bulan dengan jumlah responden 19 persen. Sedangkan 32,9 persen responden yang berpendidikan S2 memiliki penghasilan Rp 4.510.000 – 7.500.000. Untuk rata-rata penghasilan antara Rp 7.500.000 – 11.000.000 hanya ada 3,8 persen responden yang berpendidikan S2. Sementara responden yang berpendidikan S3, penghasilannya berada antara Rp 4.510.000 – Rp 7.500.000. Data tersebut menunjukkan bahwa tenaga pengajar yang berpendidikan S2 sama banyaknya yang mempunyai penghasilan antara Rp 1.500.000 – Rp 4.500.000 dan Rp 4.510.000 – Rp 7.500.000.

Tabel 8. Hubungan antara Pendidikan dan Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya

Pendidikan	Penghasilan Per Bulan (Rp)		
	1.500.000–4.500.000 (%)	4.510.000 – 7.500.000 (%)	7.510.000 – 11.000.000 (%)
S1	19	7,6	0,0
S2	35,4	32,9	3,8
S3	0,0	1,3	0,0
Jumlah	54,4	41,8	3,8
N	43 orang	33 orang	3 orang

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Pengalaman Kerja dan Penghasilan

Pengalaman kerja atau masa kerja merupakan faktor yang cukup dominan mempengaruhi penghasilan seseorang. Dalam hubungan antara pengalaman kerja dan penghasilan berlaku hukum *diminishing marginal return*, dimana pada pengalaman kerja tertentu tambahan penghasilan secara absolut menurun dengan meningkatnya usia. Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa penghasilan tertinggi diperoleh pada masa kerja 18 – 22 tahun sebanyak 6,3 persen pada penghasilan

Rp 7.510.000 – Rp 11.000.000, dan hanya 1,3 persen yang masa kerjanya 23 – 27 tahun berpenghasilan Rp 7.510.000 – Rp 11.000.000. Mereka yang telah bekerja lebih dari 18 tahun memiliki penghasilan rata-rata Rp 4.510.000 – Rp 7.500.000 sebanyak 33 persen dan 7,6 persen memiliki penghasilan Rp 7.510.000 – Rp 11.000.000. Hal ini sejalan dengan hukum *diminishing marginal return*, dimana pada masa kerja itu mulai mengalami penurunan baik penghasilan maupun produktifitas kerja.

Tabel 9. Hubungan antara Pengalaman Kerja dan Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya

Pengalaman Kerja (Tahun)	Penghasilan Per Bulan (Rp)		
	1.500.000–4.500.000 (%)	4.510.000–7.500.000 (%)	7.510.000–11.000.000 (%)
3 – 7	22,8	1,3	0,0
8 – 12	10,1	2,5	0,0
13 – 17	0,0	2,5	0,0
18 – 22	18,9	21,5	6,3
23 - 27	1,3	11,5	1,3
Jumlah	53,1	39,3	7,6
N	42 orang	31 orang	6 orang

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Mobilitas Akademik dan Penghasilan

Mobilitas umumnya terjadi pada pekerja-pekerja yang masih berusia muda dengan harapan arus penghasilan yang mereka terima di masa depan akan lebih besar. Pekerja-pekerja yang lebih tua umumnya tidak begitu suka melakukan mobilitas. Dari seluruh responden yang menjadi objek penelitian, ternyata 40,5 persen yang mengalami perpindahan golongan dalam kurun waktu dua tahun terakhir. Bila dilihat dari hasil

penelitian tidak tampak perbedaan penghasilan antara mereka yang telah pindah pangkat golongan dengan yang belum. Perbedaan penghasilan yang kecil antara golongan sebelumnya ke golongan yang lebih tinggi menjadikan responden kurang termotivasi. Berikut Tabel 10 yang menunjukkan penghasilan tenaga pengajar yang telah berpindah golongan dan yang belum tidak begitu mempengaruhi penghasilan tenaga pengajar.

Tabel 10. Hubungan antara Mobilitas Akademik dan Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya

Mobilitas Akademik	Penghasilan Per Bulan (Rp)		
	1.500.000 – 4.500.000 (%)	4.510.000 – 7.500.000 (%)	7.510.000 – 11.000.000 (%)
0	30,4	27,8	1,3
1	24,1	13,9	2,5
Jumlah	54,5	41,7	3,8
N	43 orang	33 orang	3 orang

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Mobilitas Struktural dan Penghasilan

Dari hasil penelitian tersebut tidak tampak perbedaan penghasilan antara mereka yang mempunyai jabatan dengan yang tidak mempunyai jabatan. Perbedaan penghasilan antara yang memiliki jabatan dengan yang tidak seharusnya menunjukkan perbedaan nyata, karena responden yang mempunyai jabatan akan memperoleh penghasilan tambahan selain penghasilan tetap sebagai tenaga pengajar. Ada beberapa faktor

penyebab diantaranya secara kuantitas jumlah responden yang memiliki jabatan sedikit dan penghasilan dari jabatan tersebut juga kecil. Dari seluruh responden yang menjadi objek penelitian, ternyata 41,8 persen yang memiliki jabatan dalam kurun waktu dua tahun terakhir. Berikut Tabel 11 yang menunjukkan penghasilan antara tenaga pengajar yang mempunyai jabatan dengan yang belum.

Tabel 11. Hubungan antara Mobilitas Struktural dan Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya

Mobilitas Struktural	Penghasilan Per Bulan (Rp)		
	1.500.000–4.500.000 (%)	4.510.000–7.500.000 (%)	7.510.000–11.000.000 (%)
0	36,7	21,5	0,0
1	17,7	20,3	3,8
Jumlah	54,4	41,8	3,8
N	43 orang	33 orang	3 orang

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Jam Kerja dan Penghasilan

Selain dari tugasnya mengajar, tenaga pengajar memiliki waktu, kemauan dan kesempatan untuk melakukan kegiatan lain seperti mengadakan penelitian, pengabdian

kepada masyarakat, atau bagi mereka yang memiliki tugas tambahan yaitu memiliki jabatan tentunya semua ini sebagai upaya dalam peningkatan penghasilan.

Tabel 12. Hubungan antara Jam Kerja dan Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap Politeknik Negeri Sriwijaya

Jam Kerja	Penghasilan Per Bulan (Rp)		
	1.500.000 – 4.500.000 (%)	4.510.000 – 7.500.000 (%)	7.510.000 – 11.000.000 (%)
< 40 jam	44,3	22,7	1,3
≥ 40 jam	10,1	20,3	1,3
Jumlah	54,4	43,0	2,6
N	43 orang	34 orang	2 orang

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2011

Dari Tabel 11 diketahui bahwa 44,3 persen mempunyai penghasilan dibawah Rp 4.510.000 dimana responden tersebut memiliki jam kerja kurang dari 40 jam perminggu. Tetapi ada sebesar 1,3 persen responden yang memiliki penghasilan tertinggi yaitu antara Rp 7.510.000 – Rp 11.000.000 yang jam kerjanya kurang dari 40 jam perminggu. Ada sebesar 20,3 persen yang jam kerjanya lebih dari 40 jam perminggu dan penghasilan yang diperoleh Rp 4.510.000 – Rp 7.500.000. Sementara 1,3 persen yang mempunyai penghasilan lebih dari Rp 7.510.000.

Uji Pesyaratan

Pada penelitian ini ada lima variabel bebas yang mempengaruhi penghasilan tenaga pengajar tetap yaitu variabel pendidikan, variabel pengalaman, variabel mobilitas akademik, variabel mobilitas struktural, variabel jam kerja. Sedangkan sebagai variabel tak bebasnya adalah variabel penghasilan tenaga pengajar tetap.

Analisis yang akan digunakan untuk menguji pengaruh *human capital* (pendidikan, pengalaman, mobilitas akademik, mobilitas struktural, dan jam kerja) adalah dengan analisis regresi linier berganda. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara umum dapat dinyatakan dalam persamaan berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

- Y = Penghasilan Tenaga Pengajar Tetap
- X₁ = Pendidikan, yang diukur dengan menggunakan variabel dummy yaitu:
 X₁ = 1 bila ≥ S2
 X₁ = 0 bila S1
- X₂ = Pengalaman
- X₃ = Mobilitas akademik, yang diukur dengan menggunakan variabel dummy yaitu:
 X₃ = 1 bila ≥ telah naik jenjang
 X₃ = 0 bila belum naik jenjang
- X₄ = Mobilitas struktural, yang diukur dengan menggunakan variabel dummy yaitu:
 X₄ = 1 bila ada jabatan baru
 X₄ = 0 bila tidak menerima jabatan baru
- X₅ = Jam kerja
- e = Variabel pengganggu

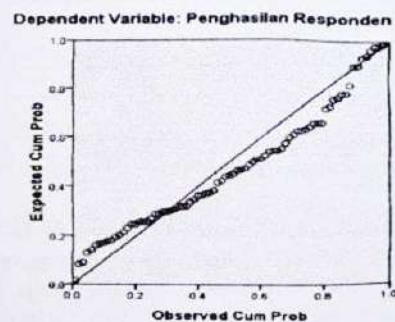
Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Untuk mengetahui apakah asumsi klasik telah terpenuhi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Normalitas

Berdasarkan uji Normalitas maka dapat dilihat pada grafik berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan output Normal P-P Plot menunjukkan bahwa sebaran data menyebar ke semua sumbu diagonal. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sejauh mana sebuah variable penjelas dapat diterangkan oleh semua variable penjelas lainnya di dalam persamaan regresi dimana nilai VIF tidak boleh melebihi angka 10. Berikut hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 13. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pendidikan Terakhir	.890	1.124
Masa Kerja	.956	1.047
Mobilitas Akademik	.935	1.070
Mobilitas Struktural	.767	1.304
Jam Kerja	.710	1.408

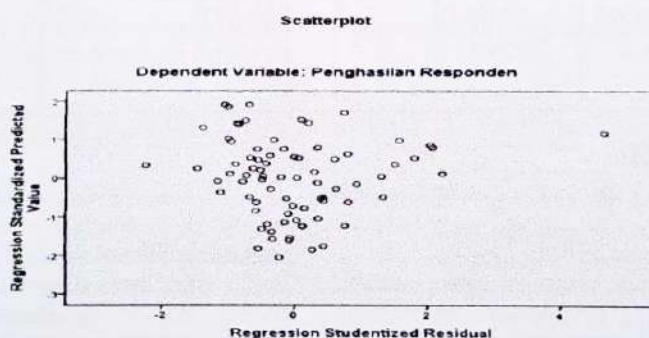
a. Dependent Variable: Penghasilan Responden

Hasil koefisien untuk ke lima variable, angka VIF tidak melebihi dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model sebuah regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Jika ada perbedaan varians yang besar, berarti

telah terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi Spearman. Berdasarkan plot di bawah ini menunjukkan bahwa data yang didapat relative menyebar ke segala bidang. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk penelitian tersebut. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Regresi Berganda

Uji F (Uji secara Simultan)

Upaya untuk mengetahui pengaruh variabel *human capital* terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap maka akan dilihat dari hasil perhitungan SPSS dalam *model summary*,

khususnya angka *R square*. Berdasarkan analisis data untuk independen variabel *human capital* dan dependen variabel penghasilan tenaga pengajar tetap, diperoleh hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Regresi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.365	1.12807E6

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja, Mobilitas Akademik, Masa Kerja, Pendidikan Terakhir, Mobilitas Struktural

b. Dependent Variable: Penghasilan Responden

Model summary menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,637, R^2 sebesar 0,406 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh human capital terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap sebesar 40,6%. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel human capital sebesar 40,6%, sedangkan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain bahwa variabel penghasilan tenaga pengajar tetap yang dapat

dijelaskan dengan menggunakan variabel human capital adalah sebesar 40,6%, sedangkan 59,4% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

Upaya untuk mengetahui apakah model regresi di atas sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan angka F sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel berikut.

Tabel 15. Hasil Uji ANOVA ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.353E13	5	1.271E13	9.984	.000 ^a
	Residual	9.290E13	73	1.273E12		
	Total	1.564E14	78			

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja, Mobilitas Akademik, Masa Kerja, Pendidikan Terakhir, Mobilitas Struktural

b. Dependent Variable: Penghasilan Responden

Hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel pendidikan, pengalaman kerja, mobilitas akademik, mobilitas struktural, dan jam kerja terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

H1: Ada pengaruh antara variabel pendidikan, pengalaman kerja, mobilitas akademik, mobilitas struktural, dan jam kerja terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Dari hasil pengujian ANOVA menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9,984 dengan

tingkat signifikansi 0,000. Angka pada tingkat signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Dengan membandingkan besarnya angka tingkat signifikansi penelitian dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan hasil pengujian ANOVA diperoleh angka signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 sehingga Ho ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh antara variabel pendidikan, pengalaman kerja, mobilitas akademik, mobilitas struktural, dan jam kerja terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap Politeknik Negeri Sriwijaya.

Uji t (Uji secara Parsial)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel pendidikan, pengalaman kerja, mobilitas akademik, mobilitas struktural, dan jam kerja

terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap secara parsial, digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient* yang ada pada tabel berikut.

Tabel 16. Hasil Uji Coefficients Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.948E6	399957.256		4.871	.000
Pendidikan Terakhir	835930.028	304566.252	.262	2.745	.008
Masa Kerja	85450.787	18139.135	.435	4.711	.000
Mobilitas Akademik	237259.855	267440.334	.083	.887	.378
Mobilitas Struktural	412802.470	293882.658	.145	1.405	.164
Jam Kerja	10130.866	6236.765	.174	1.624	.109

a. Dependent Variable: Penghasilan Responden

Pada Tabel 16 (*Coefficients*) menunjukkan pengujian secara parsial dengan uji t

a. Pengaruh variabel pendidikan terhadap variabel penghasilan tenaga pengajar dilakukan dengan langkah analisis sebagai berikut:

Pertama: menentukan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel pendidikan terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

H1: Ada pengaruh antara variabel pendidikan terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Hasil pengujian untuk variabel pendidikan diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,005, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 5% dapat dinyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap. Besarnya pengaruh variabel pendidikan terhadap variabel

penghasilan tenaga pengajar sebesar 0,262 atau 26,2%.

b. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel penghasilan tenaga pengajar dilakukan dengan langkah analisis sebagai berikut:

Pertama: menentukan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

H1: Ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Hasil pengujian untuk variabel pengalaman kerja diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,005, maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 5% dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel penghasilan tenaga pengajar tetap.

Besarnya pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel penghasilan tenaga pengajar sebesar 0,435 atau 43,5%.

- c. Pengaruh variabel mobilitas akademik terhadap variabel penghasilan tenaga pengajar dilakukan dengan langkah analisis sebagai berikut:

Pertama: menentukan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel mobilitas akademik terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

H1: Ada pengaruh antara variabel mobilitas akademik terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Hasil pengujian untuk variabel mobilitas akademik diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,378 atau lebih besar dari 0,005, maka Ho diterima dan H1 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 5% dapat dinyatakan bahwa mobilitas akademik tidak berpengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

- d. Pengaruh variabel mobilitas struktural terhadap variabel penghasilan tenaga pengajar dilakukan dengan langkah analisis sebagai berikut:

Pertama: menentukan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel mobilitas struktural terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

H1: Ada pengaruh antara variabel mobilitas struktural terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Hasil pengujian untuk variabel mobilitas struktural diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,164 atau lebih besar dari 0,005, maka Ho diterima dan H1 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 5% dapat dinyatakan bahwa mobilitas struktural tidak berpengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

- e. Pengaruh variabel jam kerja terhadap variabel penghasilan tenaga pengajar dilakukan dengan langkah analisis sebagai berikut:

Pertama: menentukan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel jam kerja terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

H1: Ada pengaruh antara variabel jam kerja terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Hasil pengujian untuk variabel jam kerja diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,109 atau lebih besar dari 0,005, maka Ho diterima dan H1 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan paling besar 5% dapat dinyatakan bahwa jam kerja tidak berpengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Selanjutnya untuk mengetahui analisis besarnya pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, mobilitas akademik, mobilitas struktural, dan jam kerja terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap, maka diperoleh persamaan garis regresi berganda berikut.

$$Y = 1948E6 + 835930,028 X_1 + 85450,787 X_2 + 237259,855 X_3 + 412802,470 X_4 + 10130,866 X_5 +$$

Interpretasi terhadap koefisien regresi variabel bebas sangat penting, karena untuk mengetahui seberapa besar pengaruh human capital, baik secara simultan maupun parsial terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap Politeknik Negeri Sriwijaya.

Koefisien regresi pendidikan (X_1) diperoleh sebesar 835930,028 menunjukkan bahwa jika pendidikan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka penghasilan tenaga pengajar tetap akan

meningkat sebesar Rp 835930,028. Berdasarkan uji t yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti variabel pendidikan mempengaruhi penghasilan tenaga pengajar tetap.

Tingkat pendidikan S2 ke atas signifikan dan berpengaruh positif terhadap penghasilan tenaga pengajar. Hal ini mendukung hipotesis awal bahwa dugaan penghasilan tenaga

pengajar yang berpendidikan S2 ke atas berpengaruh signifikan dibandingkan penghasilan tenaga pengajar yang berpendidikan S1. Pada penelitian ini, mereka yang berpendidikan S2 dan S3 memiliki tingkat penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan tenaga pengajar yang berpendidikan S1, dikarenakan kesempatan untuk mendapatkan peluang lebih tinggi seperti peluang untuk mengajar, penelitian, dan pengabdian.

Koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) diperoleh sebesar 85450,787 menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka penghasilan tenaga pengajar tetap akan meningkat sebesar Rp 85450,787. Berdasarkan uji t yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Ini menggambarkan bahwa tenaga pengajar dengan masa kerja yang semakin lama akan mempunyai keahlian, keterampilan dan kemampuan yang semakin meningkat. Masa kerja ini akan menentukan besar kecilnya penghasilan yang akan diterima oleh tenaga pengajar. Hal ini mendukung hipotesis awal bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Koefisien regresi mobilitas akademik (X_3) diperoleh sebesar 237259,855. Berdasarkan uji t yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,378 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian berarti variabel mobilitas akademik tidak memberikan pengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Variabel mobilitas akademik yang diukur dengan variabel dummy ternyata tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa penghasilan antara tenaga pengajar yang telah naik pangkat golongan tidak berbeda secara nyata dibandingkan penghasilan tenaga pengajar yang belum naik pangkat golongan. Hal ini menolak hipotesis awal bahwa

penghasilan tenaga pengajar yang telah naik jenjang pangkat golongan berbeda secara signifikan dibandingkan penghasilan tenaga pengajar yang belum naik jenjang pangkat golongan.

Koefisien regresi mobilitas struktural (X_4) diperoleh sebesar 412802,470. Berdasarkan uji t yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,164 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian berarti variabel mobilitas struktural tidak memberikan pengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pengajar tetap yang memiliki jabatan tidak berbeda secara signifikan dibandingkan dengan tenaga pengajar yang tidak memiliki jabatan.

Koefisien regresi jam kerja (X_5) diperoleh sebesar 10130,866. Berdasarkan uji t yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,109 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti variabel jam kerja tidak memberikan pengaruh terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap.

Faktor dominan dalam mempengaruhi penghasilan tenaga pengajar tetap Politeknik Negeri Sriwijaya

Berdasarkan Tabel 16 yaitu tabel *Coefficients* (a) kolom *Standardized Coefficients* B (beta) bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai koefisien yang paling besar dari rata-rata koefisien lainnya yaitu sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Tenaga pengajar dengan pengalaman kerja yang semakin lama akan mempunyai keahlian, keterampilan dan kemampuan yang semakin meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan uraian dan analisis data yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari kelima variabel yang digunakan untuk

melihat pengaruh *human capital* terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap Polstri menunjukkan bahwa variabel mobilitas akademik, mobilitas struktural, dan jam kerja tidak signifikan, sedangkan variabel pendidikan, dan variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penghasilan tenaga pengajar tetap Polstri.

2. Tenaga pengajar yang berpendidikan S2 ke atas memiliki peluang untuk mendapatkan tingkat penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan tenaga pengajar yang berpendidikan S1. Tingginya tingkat pendidikan dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, dan ini akan menstimulus perkembangan perekonomian secara umum dan peningkatan pendapatan individu.
3. Penghasilan antara tenaga pengajar yang lebih lama masa kerjanya dengan yang lebih sedikit masa kerjanya akan berbeda secara nyata. Usia yang sudah matang dan telah memiliki banyak pengalaman kerja sebagai tenaga pengajar di Polstri, menentukan besar kecilnya penghasilan yang akan diterima oleh tenaga pengajar tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, Aris, Alatas, dkk. 1986. Hubungan Penghasilan dan Jam Kerja Studi Kasus Kodya Bogor. Kerjasama Kantor Menteri Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup dengan LDFE UI, Jakarta.
- Becker, Gary Stanley. 1993. *Human Capital (Third Edition)*, The University Chicago Press.
- Bellette, Don and Mark Jackson. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Borjas, George, J. 2000. *Labor Economics (Third Edition)*. United States: Harvard University.
- Becker Brain E., dkk, Dave Ulrich, 2009. *The HR Scorecard Mengaitkan Manusia, Strategi dan Kinerja*, Jakarta: Erlangga
- Celli, Francesco and Rosti, Luisa. 2002. *Age and Gender Differences in Italian Workers' mobility*. *International Journal Manpower*. 2002. Vol. 23 No. 4.
- Connell, Campbell R, et.al. 1999. *Contemporary Labor Economic (fifth edition)*. Boston: McGraw Hill.
- Ehrenberg, G Ronald and Robert S. Smith. 2003. *Modern Labor Economic Theory and Public Policy (Eight Edition)*. Adison - Wesley.
- Gunderson, Morley. 1993. *Labor Market Economics*. San Fransisco: McGraw Hill.
- Indriyanto, Bambang. 1995. *Kontribusi Pendidikan Luar Sekolah Bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Makalah dipresentasikan pada Seminar Sehari Pendidikan dan Latihan Pengembangan SDM. PB PII. Jakarta, 21 Januari 1995.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Nurlina, Tarmizi. 1990. Dampak Mutu Modal Manusia Terhadap Penghasilan Kasus Pekerja Migran di Propinsi Sumatera Selatan (Suatu Analisa Data Susenas 1982). Tesis S2 Pascasarjana UI, tidak dipublikasikan.
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit .
- Sutrino, Edy, DR. M.Si, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Todaro, Michael P. 2000. *Economic Development in the Third World (seventh edition)*. New York: Longman.