

**ANALISIS KECENDERUNGAN
UPAH DAN TOTAL PENGHASILAN ALUMNI BBLKI SERANG
BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU**

TESIS

**ROBERT WESLEY SIHAR SIRAIT
0706191442**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
J A K A R T A
JULI 2009**

**ANALISIS KECENDERUNGAN
UPAH DAN TOTAL PENGHASILAN ALUMNI BBLKI SERANG
BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

**ROBERT WESLEY SIHAR SIRAIT
0706191442**



**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN
J A K A R T A
JULI 2009**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Robert Wesley Sihar Sirait

NPM : 0706191442

Tanda Tangan :



Tanggal : 17 Juli 2009

UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : ROBERT WESLEY SIHAR SIRAIT
NPM : 0706191442
JUDUL TESIS : Analisis Kecenderungan Upah dan Total Penghasilan
Alumni BBLKI Serang Berdasarkan Karakteristik
Individu

Telah disetujui untuk diuji.

Pembimbing,



(SUAHASIL NAZARA, Ph.D.)

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : ROBERT WESLEY SIHAR SIRAIT
NPM : 0706191442
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul Tesis : Analisis Kecenderungan Upah dan Total Penghasilan
Alumni BBLKI Serang Berdasarkan Karakteristik
Individu

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji : DR. SONNY HARRY B. HARMADI (.....)

Pembimbing/Penguji : SUAHASIL NAZARA Ph.D. (.....)

Penguji : Drs. CHOTIB, M.Si. (.....)



Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 15 Juli 2009

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas perkenaanNya sehingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan. Tesis ini merupakan salah satu tahapan akhir dalam menempuh pendidikan pada Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dengan adanya bimbingan, bantuan, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikan tugas ini. Olehnya itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

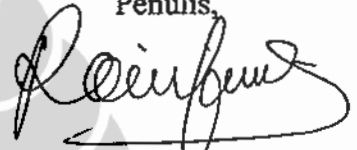
1. Prof. Sri Moertiningsih Adioetomo, Ph.D, Ketua Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
2. Suahazil Nazara Ph.D, dosen sekaligus pembimbing penulis, walaupun di tengah kesibukan beliau yang sangat padat, berkenan membimbing dan mengarahkan mulai dari persiapan, proses penulisan hingga selesainya tesis ini.
3. Seluruh dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan, baik dari Program Studi Kependudukan dan Ketenagakerjaan maupun dari disiplin ilmu yang lain.
4. Pimpinan Depnakertrans R.I dan secara khusus Kepala BBLKI Serang yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan penulis untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
5. Para alumni BBLKI Serang angkatan 1 s/d angkatan 6, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian melalui kuisioner.
6. Teman-teman satu angkatan yang telah memberi motivasi, untuk penyelesaian tesis ini.
7. Keluarga yang banyak memberi dukungan, teristimewa istriku Paskawaty Rumondang Br Hutabarat.

Akhir kata, penulis menyadari apa yang tersaji dalam karya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan, olehnya itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan masukan dari pembaca, sehingga tulisan ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini

Jakarta, Juli 2009.

Penulis,



Robert Wesley Sihar Sirait



**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Robert Wesley Sihar Sirait
NPM : 0706191442
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Program : Pasca Sarjana
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Tesis



demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Kecenderungan Upah dan Total Penghasilan Alumni BBLKI Serang Berdasarkan Karakteristik Individu.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Juli 2009

Yang menyatakan

(Robert Wesley Sihar Sirait)

ABSTRAK

Nama : Robert Wesley Sihar Sirait
Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Judul : Analisis Kecenderungan Upah dan Total Penghasilan
Alumni BBLKI Serang Berdasarkan Karakteristik Individu

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui Kecenderungan upah dan total penghasilan alumni BBLKI Serang berdasarkan karakteristik individu dengan menggunakan responden alumni BBLKI dari angkatan pertama (I) sampai dengan alumni angkatan ke enam (VI) dengan jumlah populasi 236. Dari hasil penyebaran kuisioner tertutup dan terbuka, kuisioner yang kembali sebanyak 120.

Hasil penelitian upah terhadap variabel bebas: bidang pelatihan, kesesuaian pelatihan, pernah tidaknya pelatihan diperusahaan, status kerja, pengalaman kerja, jenis Industri, status kawin, pindah kerja, dan IPK (indeks prestasi); menunjukkan bahwa variabel yang signifikan adalah bidang pelatihan, status kerja, dan pindah kerja.

Kecenderungan mereka yang di bidang pelatihan mekanik industri lebih tinggi 2.93 kali terhadap mereka yang di bidang pelatihan elektronika industri, dan kecenderungan mereka yang di bidang pelatihan las industri lebih tinggi 10.62 kali terhadap mereka yang dibidang elektronika industri, untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah. Kecenderungan mereka yang dibidang las industri lebih tinggi 3.62 kali terhadap mereka yang di mekanik industri untuk mendapatkan gaji lebih tinggi dari 2 juta rupiah.

Kata kunci :

Pelatihan, upah, pengalaman kerja, karakteristik individu

ABSTRACT

Nama : Robert Wesley Sihar Sirait
Program Studi : Population and Labour force
Judul : Wages and Trends Analysis Total Revenue graduates from
BBLKI Serang Based on Individual Characteristics

The focus of this research is to determine the probability and the total wages of graduates BBLKI Serang based on individual characteristics of respondents using BBLKI graduate of the first (I) up to the sixth (VI) with a population of 236. From the results of the distribution of closed and open questionnaire, the questionnaire is returned as 120.

Results of research wage towards the independent variables such as the field of training, appropriate training, the training specialized by the company, employment status, working experience, type of industry, the status of marrying, have the respondent ever move to other company, and GPA (achievement index); indicates that the significant variable are in the field of training, employment status, and have the respondent ever move to other company.

The probability graduates training in Mechanical Industry is 2.93 times higher than those graduates training in the field of Electronics Industry, and the probability graduates training in the field of Las Industry is higher 10.62 times toward graduates training in the electronics industry; to get a salary over 2 million. Probability training in Las industry is 3.62 times higher than graduates training in the Mechanical Industry to get salary higher than 2 million.

Key word:

Training, wages, work experience, individual characteristics.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRK/ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
LAMPIRAN	
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Batasan Penelitian	14
1.6. Kerangka Alur Pemikiran	15
1.7. Sistematika Penulisan	16
2. TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1 Pelatihan	18
2.2 Pelatihan Khusus.....	21
2.3 Kesesuaian Materi Pelatihan/Pelajaran.....	25
2.4 Outcome / Luaran.....	26
2.5 Dampak Pelatihan	27
2.6 Upah.....	30
2.7 Pengalaman kerja.....	34
2.8 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Gaji	37
2.9 Jenis dan Skala Industri.....	38
2.10 Kerangka Konsep... ..	39

3. METODE PENELITIAN	40
3.1. Pendekatan Penelitian	40
3.2. Populasi dan Sample	40
3.3. Operasionalisasi Konsep	42
3.4. Definisi Operasionalisasi	44
3.5. Spesifik Model.....	45
3.6. Teknik Pengumpulan data.....	46
3.7. Pengolahan data.....	49
3.8. Langkah-langkah Penelitian	50
4. ANALISA.....	51
4.1. Analisa Deskripsi	52
4.2. Hubungan Variabel Terikat Gaji Pokok dengan Variabel Bebas	65
4.3. Hubungan Variabel Terikat Total Penghasilan dengan Variabel Bebas.....	67
4.4. Analisa Inferensial	69
4.5. Interpretasi Gaji Pokok	73
4.6. Interpretasi Total Penghasilan	77
5. KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran-saran.....	83
DAFTAR REFERENSI	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Kerangka Pikir Alur Penempatan Alumni Teknisi BBLKI Serang.....	16
Gambar 2.1.	Pendekatan Input – Process – Output (IPO).....	20
Gambar 2.2.	Spesifik Training & The Probability of Job Separation For Given Worker.....	23
Gambar 2.3.	Hubungan Pelatihan, Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	27
Gambar 2.4.	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kualitas pelayanan.....	27
Gambar 2.5.	Faktor faktor yang mempengaruhi Produktivitas.....	28
Gambar 2.6.	Hubungan pelatihan, Motivasi, budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	28
Gambar 2.7.	Kerangka konsep Penyelenggaraan dan dampak pelatihan.....	39
Gambar 3.1.	Diagram Operasionalisasi Konsep.....	43
Gambar 4.1.	Diagram persentase Status Pernikahan.....	54

DAFTAR TABEL

Table 3.1.	Populasi lulusan BBLKI Intake I s/d intake VI.....	41
Tabel 3.2.	Jumlah Pengembalian kuisisioner.....	48
Tabel.4.1.	Frekuensi Gender Alumni BBLKI Serang.....	52
Tabel 4.2.	Sampel Berdasarkan Jurusan dan Angkatan.....	53
Tabel 4.3.	Status kawin sampel Alumni berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4.4.	Distribusi Alumni BBLKI Serang pada Perusahaan.....	56
Tabel 4.5.	Distribusi Alumni BBLKI Serang pada Jenis Industri/Perusahaan bekerja.....	57
Tabel 4.6.	Persentasi Gaji Pokok pada Setiap Jurusan.....	58
Tabel 4.7.	Persentasi Total Gaji pada Setiap Jurusan.....	59
Tabel 4.8.	Distribusi Jabatan sampel alumni.....	60
Tabel 4.9.	Frekuensi kesesuaian tempat kerja.....	60
Tabel 4.10a.	Frekuensi Fasilitas yang didapat.....	61
Tabel 4.10b.	Fasilitas lainnya yang didapat.....	62
Tabel 4.11.	Kebutuhan Pelatihan.....	64
Tabel 4.12.	Crosstab Direction Measure Jenis Industri * Gaji pokok.....	65
Tabel 4.13.	Crosstab Direction Measure Total Penghasilan*BidPel.....	67
Tabel 4.14.	Case Processing Summary	69
Tabel 4.15.	Dependent Variable Encoding.....	70
Tabel 4.16.	Variables in the Equation.....	70

Tabel 4.17.	Variables not in the Equation.....	70
Tabel 4.18.	Omnibus Tests of Model Coefficients.....	71
Tabel 4.19.	Model Summary.....	71
Tabel 4.20.	Variables in the Equation.....	71
Tabel 4.21.	Model variable.....	72
Tabel 4.22.	Model Variables pada Total Penghasilan.....	78



DAFTAR LAMPIRAN

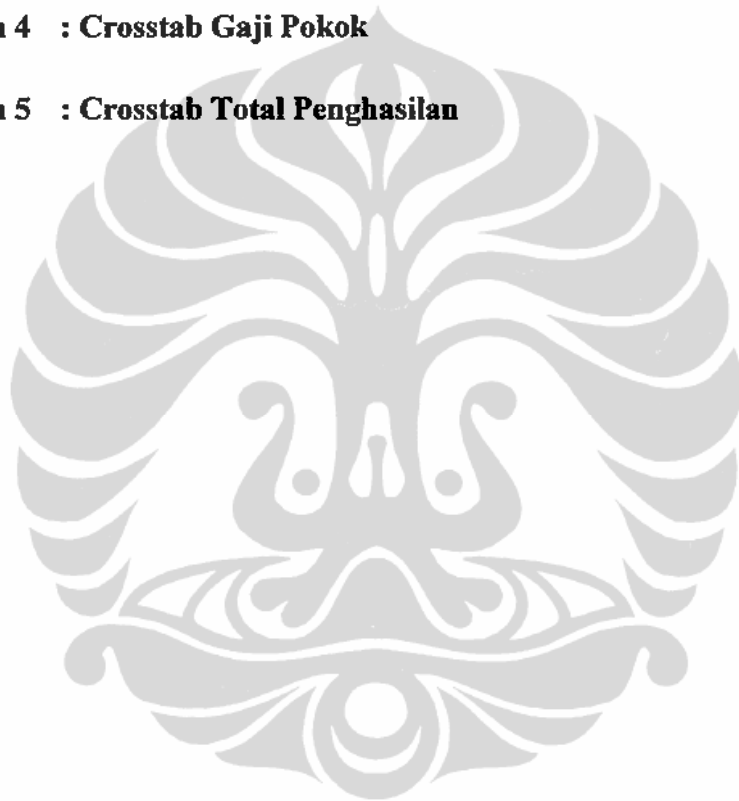
Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Logistik Gaji Pokok

Lampiran 3 : Logistik Total Penghasilan

Lampiran 4 : Crosstab Gaji Pokok

Lampiran 5 : Crosstab Total Penghasilan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semenjak kebijakan pemerintah tidak lagi mengandalkan ekspor migas, industri manufaktur telah memainkan peranan yang penting di Indonesia. Bahwa sektor industri manufaktur yang semakin berorientasi ekspor, telah menopang ekonomi Indonesia. Oleh karena itu sumber daya manusia bersifat faktor penting untuk mendukung setiap perusahaan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar begitu juga institusi pemerintah. Mutu tinggi yang diperlukan adalah sumber daya manusia untuk mencapai tingkat kinerja dari suatu perusahaan. Kebutuhan sumber daya manusia / tenaga kerja yang siap untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dengan berbagai implementasi teknologi yang berkembang diperlukan suatu wadah yang mampu membentuk kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Program pendidikan adalah program peningkatan kualitas sumber daya manusia yang bersifat jangka panjang, sehingga programnya tidak dapat dirubah seketika untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja yang berubah dengan cepat. Pembinaan kualitas tenaga kerja pada saat ini masih mengandalkan pada program pendidikan formal. Sementara program pelatihan dan peningkatan produktivitas kurang dikembangkan, lebih-lebih setelah diterapkannya otonomi daerah.

Program pelatihan adalah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan, mengenai kebijaksanaan, prosedur dan cara melaksanakan pekerjaan. Usaha ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan sosial dan teknologi. Program pelatihan merupakan program yang bersifat jangka pendek untuk menjembatani kesenjangan antara luaran pendidikan formal dengan kebutuhan dunia kerja khususnya industri. Dengan demikian program pelatihan dapat disesuaikan dengan cepat untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja.

Setiap organisasi berkeinginan agar para pegawainya mencapai kinerja yang tinggi khususnya dibidang industri, dimana pekerja dituntut untuk memiliki tingkat ketrampilan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Noe (2002) pelatihan adalah untuk memfasilitasi tenaga kerja untuk belajar terhadap kompetensi pekerjaan yang dibutuhkan. Kompetensi ini terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan prilaku untuk kesuksesan kinerja pekerjaan. Sasaran pelatihan adalah melibatkan pekerja dalam aktivitas hari ke hari untuk peningkatan dalam hal pengetahuan, ketrampilan dan prilaku dalam program pelatihan (p.4).

Menurut Notoatmodjo (2003) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, sebab diklat akan menghasilkan perubahan prilaku sasaran. Perubahan prilaku tersebut dapat berbentuk peningkatan kemampuan sasaran yang mencakup kognitif, afektif maupun psikomotorik. Hal ini dapat diartikan bahwa begitu pentingnya pelatihan bagi tenaga kerja untuk mengisi pasar kerja yang semakin kompetitive dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Adiyana,2006,p.4).

Sedangkan pelatihan sendiri ada bermacam-macam, menurut Pigers dan Charles A. Myers ada 4 macam pelatihan (Pribadi, 1998,p.49) yaitu :

1. *Public Vocational School Training* atau *Refresher Courses*

Tujuan pelatihan ini adalah untuk memberikan pelatihan kepada pelamar pekerjaan yang akan datang dalam membaca *blueprint*, mengelas dan sebagainya. Kadang-kadang pelatihan ini diadakan mendahului pengerjaan, meskipun hal ini dapat dihubungkan dengan kebutuhan perusahaan tertentu. Dalam hal lainnya pelamar diluar pabrik dapat melengkapi *on the job training* atau *vestibule training* dalam pabrik.

2. *Apprentice Training*

Pelatihan ini baik untuk industri-industri logam, percetakan, konstruksi dan bangunan yang memerlukan arus pegawai baru yang tetap dan menginginkan menjadi tukang serba bisa. Oleh karena program pelatihan adalah lama dan memerlukan pengawasan secara terus menerus, maka metode latihan ini adalah mahal. Selanjutnya tidak ada jaminan bahwa pegawai akan tetap tinggal dalam perusahaan yang memberikan pelatihan kepadanya.

3. *Vestibule Training*

Pelatihan ini terutama dipergunakan apabila banyak pekerja harus dilatih dengan cepat, seperti halnya dalam perluasan pekerjaan dari beberapa perusahaan atau perindustrian, meskipun latihan ini juga berguna sebagai pendahuluan *on the job training*. Pekerja baru dilatih untuk pekerjaan tertentu dengan mesin khusus dalam bagian yang terpisah dari pabrik. Kadang diusahakan untuk meniru salah satu keuntungan *vestibule training* adalah bahwa pelatihan ini lebih banyak menitik beratkan pada pengajaran metode yang terbaik daripada penghasilan produksi. Lagi pula peserta pelatihan mempunyai kesempatan untuk memperoleh kebiasaan tentang pekerjaan pabrik sehari-hari dan tidak gugup dalam melakukan pekerjaan yang sesungguhnya.

4. *On the Job Training*

Berbeda dengan *vestibule*, dalam pelatihan ini pekerja baru ditunjukkan kepada mesin atau tempat kerja dalam bengkel, dan diberi instruksi khusus oleh pengawasnya. *On the job training* yang efektif terutama tergantung kepada pelatih yang cakap. Dengan instruksi yang baik macam pelatihan ini mungkin adalah yang paling efektif untuk pelatihan yang cepat bagi pekerja yang tidak atau setengah cakap.

Sedangkan menurut Gasskov (2000) fungsi atau mandat dari pendidikan pelatihan kejuruan (*vocational education and Training/VET*) adalah :

1. VET system harus mengantarkan kedua kemampuan dasar dan ketrampilan khusus seseorang, memberikan jalan pada mereka bertemu pada perusahaan atau membuka bisnis sendiri, untuk bekerja secara produktif dan menyesuaikan teknologi yang berbeda, tugas dan kondisi. Akhirnya objek ekonomi dari pendidikan dan pelatihan adalah peningkatan produktivitas personal dan sosial.
2. Pelatihan ketrampilan adalah merupakan alat bantu perubahan struktural. Sejumlah pekerja akan meninggalkan pekerjaan yang tidak ada lagi pada permintaan, dan bergerak ke pekerjaan yang baru yang menciptakan atau mempelajari cara yang baru dengan teknologi yang berbeda.
3. Selalu kebutuhan untuk menyesuaikan kesempatan dimana orang harus berpendapatan untuk kebutuhan hidupnya melalui pencapaian ketrampilan. Pendidikan pelatihan dijadikan factor penting dalam mengatasi kesenjangan.
4. Pendidikan dan pelatihan dapat dijadikan suatu alat untuk pencapaian ekonomi dan sosial nasional yang objektif seperti pengembangan harapan regional dan prioritas dukungan sektor industry, export, daya tarik investasi asing dan meningkatkan upah.
5. Nilai tambah pada keuntungan ekonomi, pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan keuntungan social yang besar (secara externalitas), seperti berkurangnya tingkat kejahatan, peningkatan kesehatan, dan hubungan social yang lebih solid, yang mana pertumbuhan masyarakat akan lebih baik dari pada individu.
6. Pelatihan dapat menguntungkan secara tidak langsung pada perusahaan. Pengetahuan dan ketrampilan kejuruan dapat memberikan pelayanan, seperti perawatan kesehatan atau kendaraan dan pemeliharaan rumah,

kepada keluarga dan tetangga juga mengurangi pengeluaran yang bersifat jasa (p.3)

Menurut Horichi (1999) mengatakan bahwa pengaruh globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu ceapt menghasilkan perubahan struktur yang substansi di dunia dan mempunyai pengaruh yang besar pada pekerjaan. Sehingga tuntutan ketrampilan dalam bekerja juga berubah dengan cepat dan tentu saja sistem pelatihan dan kebutuhan pun mendapat tekanan untuk merespon dengan efektif (Yasin,2001,p.11).

Menurut Gasskov (2000) menjelaskan bahwa masalah kebijakan VET nasional adalah :

- Sistem misi (untuk apa pendidikan kejuruan dan pelatihan?)
- Hak warga untuk layanan publik VET .
- Pemerintah dan mitra sosial bertanggung jawab terhadap VET
- Distribusi layanan pelatihan publik (memenuhi syarat dan kondisi)
- Secara nasional, prioritas untuk penyediaan pelatihan (termasuk kelompok sasaran) dan sistem pengembangan
- Cara mengajar dan prinsip Pendidikan dan pelatihan
- Jenis penyedia dan status instruktur
- Kemahiran standar kualifikasi dan vocational
- Kurikulum Nasional untuk sebuah lembaga pelatihan dan kurikulum kejuruan untuk pendidikan umum.
- Kemahiran penilaian dan sertifikasi
- Buku Nasional (p.15)

Bulger, Sean M, Lynn D Housner & Amelia M Lee (2008) merekomendasikan bahwa strategi yang dapat digunakan untuk mencapai hasil luaran adalah dengan :

1. Membuat hubungan antara teori dan praktek dalam kursus kerja dan pengalaman klinik melalui pembuatan kurikulum.
2. Menggunakan suatu variasi yang lebih luas dari metode intruksional untuk meningkatkan pertemuan.
3. Menggunakan alternative pengalaman belajar mengajar, termasuk program setifikasi professional dan pengalaman belajar yang diperlukan (p.7).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 71 tahun 1991 tentang Latihan Kerja, pasal 6 ayat 1: Metode latihan kerja lebih mengutamakan praktek dari pada teori. pasal 21 ayat 3: bahwa Perencanaan latihan kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan pasar kerja, perkembangan ilmu dan teknologi, serta memperhatikan tuntutan keterpaduan dalam pelaksanaannya, Ayat 5 : Pengawasan dan pengendalian latihan kerja ditujukan bagi kesesuaian antara perencanaan penyelenggaraan dan mutu lulusan latihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, Ayat 6 : Pengembangan latihan kerja dilakukan melalui penyempurnaan program, penyelenggaraan dan pengendalian yang ditujukan untuk terpenuhinya sasaran sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, perkembangan ilmu dan teknologi serta keterpaduan dalam pelaksanaan.

Bermula dari pemikiran pembentukan tenaga kerja yang siap pakai dalam arti siap untuk menangani pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tersedia dipasar kerja sesuai dengan keahliannya tanpa menunggu pelatihan yang tersedia oleh tempat bekerja tersebut, sementara institusi pendidikan umumnya bergerak pada pembentukan dasar-dasar ilmu pengetahuan yang kuat bagi calon tenaga kerja, maka harus ada suatu wadah pendamping yang dalam hal ini balai pelatihan yang berfungsi untuk menjembatani calon tenaga kerja dari luaran pendidikan formal ke dunia kerja nyata. Balai pelatihan tersebut dalam operasinya untuk membentuk calon tenaga kerja dengan kualifikasi tertentu, harus mempunyai koordinasi yang sangat baik dengan dunia industry sehingga balai pelatihan tersebut selalu mendapatkan informasi yang terbaru tentang kualifikasi kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan dan dengan informasi tersebut balai pelatihan dapat menyempurnakan keberadaannya untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja. Namun dinamika perkembangan teknologi di dunia usaha begitu cepat sehingga kebutuhan investasi untuk melengkapi peralatan di institusi pelatihan dengan teknologi yang sama adalah sangat besar. Kondisi ini menyebabkan tingginya biaya investasi yang dibutuhkan dan berdampak kepada mahalnnya biaya untuk mengikuti pelatihan sehingga minat masyarakat terhadap pelatihan kejuruan sangat kecil. Untuk itu pemerintah khususnya DEPNAKERTRANS mendirikan balai latihan kerja di setiap daerah daerah untuk mengantisipasi pasar tenaga kerja.

Balai latihan kerja yang telah diserahkan kepada pemerintah daerah sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah kurang dioptimalkan pendayagunaannya, bahkan ada yang menjadikan Balai Latihan Kerja sebagai unit kerja untuk menghasilkan pendapatan asli daerah. Keadaan ini telah menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat untuk mendapatkan pelayanan peningkatan ketrampilan dan keahliannya sebagai bekal dalam mencari pekerjaan, dan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja semakin sulit dengan semakin mahal biaya yang harus ditanggung oleh masyarakat.

Sebelum otoda DEPNAKERTRANS memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) sebanyak ±155 unit yang tersebar diseluruh propinsi Indonesia dengan tipe dan jenis pelatihan bidang masing-masing, sedangkan BLK yang ditangani oleh pemerintah pusat saat ini hanyalah 12 Unit, yaitu :

1. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri Bandung
Jl. Gatot Subroto No. 170, BANDUNG, JAWA BARAT
2. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri Bekasi
Jl. DR. Guntur Raya 1 Kayu Ringin Jaya Bekasi Selatan
3. Balai Besar Peningkatan Produktivitas Jakarta
Jl. MT.Haryono Kav.52, Cikoko Jakarta Selatan
4. Balai Besar Latihan Kerja Industri Serang
Jl. Raya Pandeglang KM 3, Serang Banten
5. Balai Besar Latihan Kerja Industri Medan
Jl. Gatot Subroto Km. 7,28 Medan
6. Balai Besar Latihan Kerja Industri Surakarta
Jl. Bhayangkara No. 38 Surakarta
7. Balai Besar Latihan Kerja Industri Semarang
Jl. Brigjen Sudiarto No. 118 Semarang
8. Balai Besar Latihan Kerja Industri Samarinda
Jl. Pangeran Surapati PO.BOX 1143 Samarinda, Kalimantan Timur
9. Balai Besar Latihan Kerja Industri Makasar
Jl. Urip Sumoharjo Km. 6,5, Panaikang Makasar

10. Balai Besar Latihan Kerja Industri Ternate
Jl. Melati Bastiong PO.BOX. 59 Ternate
11. Balai Besar Latihan Kerja Industri Sorong
Jl. Basuki Rahmat Km. 9,5, SORONG Papua
12. Balai Besar Latihan Kerja Industri Aceh
Jl. Kesatria Komp. Ceuceu Banda Aceh

Tenaga kerja yang terlihat dari menurunnya kualitas tenaga kerja ahli dan terampil. Jumlah angkatan kerja yang berpendidikan dibawah SMTA adalah kurang lebih 101,48 juta jiwa jumlah angkatan kerja yang berpendidikan Akademi/Diploma dan Universitas adalah kurang lebih 6,65 juta jiwa sebagai tenaga kerja ahli dan terampil (DEPNAKERTRANS- Sumber BPS Sakernas 2007).

Kehidupan yang sangat kompetitif dewasa ini, menimbulkan tuntutan yang sangat besar terhadap suatu organisasi pendidikan dan pelatihan, dimana adanya kesenjangan antara kualitas penyediaan dan kebutuhan tenaga kerja terampil menimbulkan pertanyaan atas kontribusi pelatihan yang ada, peran dan fungsi lembaga pelatihan adalah menyangkut penyediaan tenaga kerja terampil.

Maka dari itu BBLKI Serang adalah salah satu institusi Pelatihan kejuruan pemerintah yang berfungsi untuk membantu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap, perilaku angkatan kerja indonesia, khususnya para pencari kerja agar lebih mampu bersaing dalam memasuki pasar kerja dengan cara memberikan pelatihan sehingga memiliki keahlian dan ketrampilan yang spesifik sebagai pembekalan untuk kebutuhan dunia usaha.

Profil BBLKI Serang.

Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Serang atau dikenal dengan Serang Industrial Training Institute (SITI), mempunyai fungsi dan peran sesuai perkembangan:

- 1986 bernama KLIK (Kursus Latihan Kerja), Kep.Men No. 840/KEP-MEN/1986

- 1997 bernama BLKI (Balai Latihan Kerja Industri) type B, Kep.Men No. 88/MEN/V/1997, 20 Mei 1997
- 2001 menjadi BLKI type A, Kep.Men No. KEP-137/MEN/2001, 25 Juni 2001

Tahun 1997 pemerintah Indonesia melalui Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mendapatkan *soft loan* dari Pemerintah Austria melalui VATECH VOEST MCE GmbH mengembangkan BLK Industri Serang untuk melaksanakan program pelatihan teknisi.

Pengembangan BLKI Serang dengan bantuan pemerintah Austria melalui VATECH VOEST MCE GmbH dimulai tahun 1999 dan berakhir Februari 2003, dengan ruang lingkup pekerjaan:

- Pembangunan gedung dan workshop
- Penyediaan dan pemasangan peralatan dan mesin-mesin
- Pengembangan perangkat lunak pelatihan
- Pelatihan instruktur dan staf
- Pengembangan manajemen

Dalam rangka BBLKI Serang menjadi pusat unggulan untuk peningkatan pelatihan dan produktivitas, maka dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor : PER. 06/MEN/III/2006 tanggal 15 Maret 2006, BLKI Serang ditingkatkan eselonnya dari eselon IIIa menjadi eselon IIb dengan nama

Balai Besar Latihan Kerja Industri (BBLKI) Serang.

MISI BBLKI Serang:

1. Meningkatkan kualitas pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi dibidang teknik industri
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia BBLKI Serang di bidang teknik industri
3. Mengembangkan sistem dan metoda, teknologi dan inovasi bidang teknik industri

4. Mengembangkan jejaring informasi dan kerjasama dibidang peningkatan kompetensi dan produktivitas
5. Meningkatkan pemberdayaan lembaga pelatihan dan pengabdian masyarakat

Balai Besar Latihan Kerja Industri Serang menyediakan fasilitas latihan kerja untuk jenis keahlian dan ketrampilan dibidang Mekanik Industri, Elektronik Industri, Mekatronik Industri, Las (Welding) Industri, otomotive, Menjahit dan Prosesing. Jenis pelatihan yang ditawarkan BBLKI serang adalah:

1. Program reguler teknisi ahli
Dimana pelatihannya dilakukan selama tiga tahun dan biaya yang dikeluarkan adalah dari pemerintah sepenuhnya. Peserta yang dilatih pada jenis ini diseleksi ketat sesuai dengan kebutuhan masing masing kejuruan dan penerimaan dilakukan setahun sekali dengan jumlah peserta yang diterima adalah 12 peserta setiap Jurusan yang terdiri dari 3 jurusan namun untuk jurusan mekatronik industri baru tahun 2008 dibuka dengan penerimaan 12 peserta sehingga total penerimaan tahun 2008 adalah 48 orang,
2. Program Pelatihan singkat selama 6 minggu (1,5 bulan = 240 jam) sebanyak 24 orang melalui seleksi dengan jurusan Mekanik, Elektronika dan Las dengan biaya dari pemerintah.
3. Program pelatihan Kerja sama dengan pihak ketiga
Program kerja sama ini dilaksanakan tergantung dari pihak ketiga yang ingin pegawainya dilatih sesuai dengan kebutuhan. Lamanya pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi yang diinginkan pihak ketiga, dan biaya tentunya berasal dari pihak ketiga.
4. Program Pelatihan Swadana (sosial Cost)
Pelatihan ini tergantung dari pencari kerja yang ingin meningkatkan keahlian dan ketrampilannya dengan biaya seminimal mungkin.

Pelatihan yang dilaksanakan di BBLKI Serang adalah lebih difokuskan pada pelatihan teknisi ahli dalam bidang Mekanik, Elektronik dan Las yang dilaksanakan selama tiga tahun.

Pelatihan Teknisi Ahli setiap tahunnya menerima peserta pelatihan 36 orang masing masing 12 orang setiap jurusan hanya angkatan ke III dan Ke VI berjumlah 24 orang pada masing masing jurusan, untuk tahun 2008 telah dibuka pelatihan teknisi ahli jurusan mekatro (belum ada luaran), namun peserta yang dapat menyelesaikan pelatihan setiap tahunnya belum tentu sama dengan masuknya hal ini dimungkinkan tidak dapat mengikut pelatihan yang telah ditentukan. BBLKI telah menyelesaikan pelatihan dari tahun 2003 sampai saat ini adalah sebanyak 6 angkatan yang telah bekerja di berbagai perusahaan di Indonesia. Menurut informasi dari bagian penyelenggaraan khususnya pemasaran bahwa banyak perusahaan menginginkan tenaga kerja luaran BBLKI, tetapi tidak dapat memenuhinya oleh karena keterbatasan jumlah peserta pelatihan yang terbatas.

1.2. Perumusan Masalah

Pelatihan tenaga kerja merupakan suatu tanggung jawab pemerintah untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, attitude dan behavior agar tenaga kerja dapat bersaing di pasar kerja dan diterima bekerja diperusahaan atau dapat membuka peluang usaha sendiri sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan perekonomian masyarakat. Pelatihan teknisi dilakukan melalui pendekatan proses secara bertahap untuk melatih kompetensi yang dibutuhkan didunia kerja yang secara kumulatif akan menentukan efektivitas suatu organisasi pelatihan kerja industry yang menjadi visi dan misi dari BBLKI Serang.

Untuk memberikan pelayanan yang baik bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga teknisi dan juga peserta pelatihan mendapatkan kompetensi yang diinginkan, balai latihan harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan

pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan juga perkembangan teknologi saat ini dan yang akan datang.

Kegiatan pelatihan yang bersifat proses tersebut adalah secara bertahap dimana pelaksanaan dilakukan dengan 30% teori dan 70% praktek, akan sangat ditentukan oleh peranan berbagai sumber yang terlibat pada organisasi pelatihan baik itu sumber daya manusia (SDM), Perencanaan dan proses pelatihan teknis ahli, sarana dan prasarana pelatihan.

Berdasarkan hasil laporan monitoring alumni program teknisi BBLKI Serang tahun 2008, ke perusahaan yang menggunakan tenaga kerja luaran BBLKI di sekitar Banten dan Jakarta, dengan hasil bahwa perusahaan sangat puas dengan luaran BBLKI karena telah memiliki tingkat pengetahuan, ketrampilan, sikap dan kedisiplinan sesuai dengan kriteria SDM yang dibutuhkan perusahaan. Tetapi evaluasi terhadap upah tenaga kerja luaran BBLKI belum pernah dilaksanakan.

Upah merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Bayaran (pay) upah juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan sebuah pekerjaan dan tingkat terhadapnya pekerjaan dinilai oleh organisasi dan masyarakat.

Menurut data Berita Resmi Statistik N 12 o. 40/07/Th. XII, 1 Juli 2009, secara nominal, rata-rata upah buruh industri pada triwulan IV 2008 naik sebesar 0,08 persen dibanding triwulan III 2008 yaitu dari Rp1.094.887,- menjadi Rp1.095.776,-. Jika dibanding triwulan IV 2007, upah nominal naik sebesar 4,32 persen. Secara riil, upah buruh industri pada triwulan IV 2008 turun sebesar 0,44 persen dibanding triwulan III 2008 yaitu dari Rp241.528,- menjadi Rp240.460,-. Bila dibandingkan dengan triwulan IV 2007, upah riil juga turun sebesar 6,65 persen.

Sedangkan menurut Indonesia Salary Handbook (2008-09 : 4) by Kelly Services, menyatakan bahwa upah terhadap Teknisi yang memiliki pengalaman kerja antara 1 - 5 tahun memiliki kisaran upah sebesar Rp 1.750.000,- sd Rp 3.500.000,-

Berdasarkan permasalahan diatas, maka pertanyaan peneliti yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kecenderungan kelompok upah tinggi berdasarkan karakteristik individu alumni teknisi BBLKI Serang terhadap gaji pokok ?
2. Apakah ada perbedaan kecenderungan gaji pokok tinggi antara bidang pelatihan?
3. Bagaimana kecenderungan kelompok upah tinggi berdasarkan karakteristik individu alumni BBLKI Serang terhadap total penghasilan?
4. Apakah ada perbedaan kecenderungan total penghasilan tinggi antara bidang pelatihan?

1.3. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendiskripsikan dan menelaah berbagai gejala yang relevan dengan fokus penelitian yaitu menyangkut evaluasi efektifitas pelaksanaan pelatihan teknisi ahli BBLKI serang. Dengan demikian penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui kecendrungan kelompok upah tinggi berdasarkan karakteristik individu alumni teknisi BBLKI Serang terhadap gaji pokok
2. Untuk mengetahui perbedaan kecendrungan gaji pokok tinggi antara bidang pelatihan.
3. Untuk mengetahui kecenderungan kelompok upah tinggi berdasarkan karakteristik individu alumni BBLKI Serang terhadap total penghasilan.
4. Untuk mengetahui perbedaan kecenderungan total penghasilan tinggi antara bidang pelatihan

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi pengkayaan teori maupun manfaat praktis. Ditinjau dari manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan alumni teknisi ahli BBLKI Serang, sedangkan bila ditinjau dari manfaat praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan atau manfaat baik untuk BBLKI Serang dalam khususnya, maupun penulis dan pembaca penelitian ini pada umumnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Alumni Teknisi Ahli BBLKI Serang, maka hasil penelitian diharapkan:

- Dapat dijadikan masukan bagi alumni dalam menentukan pilihan untuk mendapatkan kerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuannya masing masing terhadap upah.
- Memberikan sumbangan dalam konsep-konsep karakteristik upah yang ada dalam individu alumni BBLKI Serang.

b. Bagi peneliti :

Merupakan pengetahuan dan pengalaman yang baru secara langsung terhadap permasalahan yang dihadapi alumni teknisi ahli BBLKI Serang yang bekerja di dunia industri maupun perusahaan, sebagai upaya peningkatan pengahsilan tenaga kerja.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam analisa karakteristik upah individu tenaga kerja teknisi di dunia industri dan perusahaan.

1.5. Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap alumni Balai Besar Latihan Kerja industri Serang dengan fokus penelitian tentang faktor faktor karakteristik upah

tinggi teknisi ahli BBLKI Serang, dengan ruang lingkup hanya pada angkatan 1 s/d angkatan 6 yang sudah bekerja di perusahaan. Untuk mengetahui kesesuaian dan manfaat pelatihan terhadap upah.

Penelitian berdasarkan pada responden luaran yang merupakan *tracer study* evaluasi terhadap karakteristik upah tenaga kerja luaran BBLKI Serang yang bekerja di perusahaan maupun di industri.

1.6. Kerangka/Alur Pemikiran.

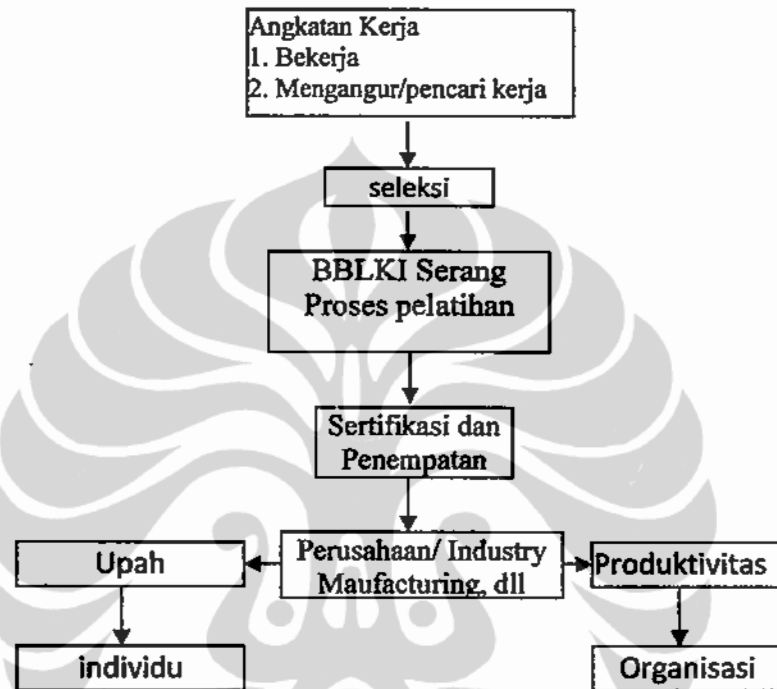
Penelitian ini akan mencoba menganalisis alur pemikiran bahwa pelatihan teknisi ahli dengan kejuruan elektronika industri, Mekanik Industri dan Las Industri adalah suatu upaya pemerintah khususnya Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (DEPNAKERTRAN RI) untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja Indonesia khususnya di daerah BANTEN, yang mampu bersaing di luar negeri maupun di dalam negeri.

Angkatan kerja adalah penduduk yang berusia diatas 15 tahun yang terdiri dari pengangguran terbuka dan yang bekerja. Yang belum bekerja, dan sedang mencari pekerjaan, oleh karena itu lulusan SMU atau SLTA yang ingin menambah pengetahuan dan ketrampilan yang menjadi prioritas tanggung jawab BBLKI Serang sedangkan persyaratan untuk mengikuti pelatihan teknisi ahli adalah :

1. Lulusan SMK atau SMU jurusan IPA dengan nilai bahasa inggris dan matematika tidak kurang dari 6.
2. Umur maksimal 21 tahun.
3. Berbadan Sehat, tidak cacat fisik dan metal.
4. Lulus Tes TPA (Matematika dan Bahasa inggris)

Namun bagi perusahaan atau masyarakat yang ingin menambah kompetensi dapat dilatih juga melalui program swadana yaitu program dengan dana yang berasal dari pihak ketiga seperti perusahaan atau pribadi. Peserta pelatihan akan dilatih dan diberi sertifikat sesuai dengan programnya dan akan

disalurkan ke perusahaan yang membutuhkan, dengan adanya kebutuhan swadana biasanya waktu pelaksanaannya adalah singkat sehingga pelatihan yang ada di BLK akan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, industri atau manufacturing, seperti alur gambar dibawah.



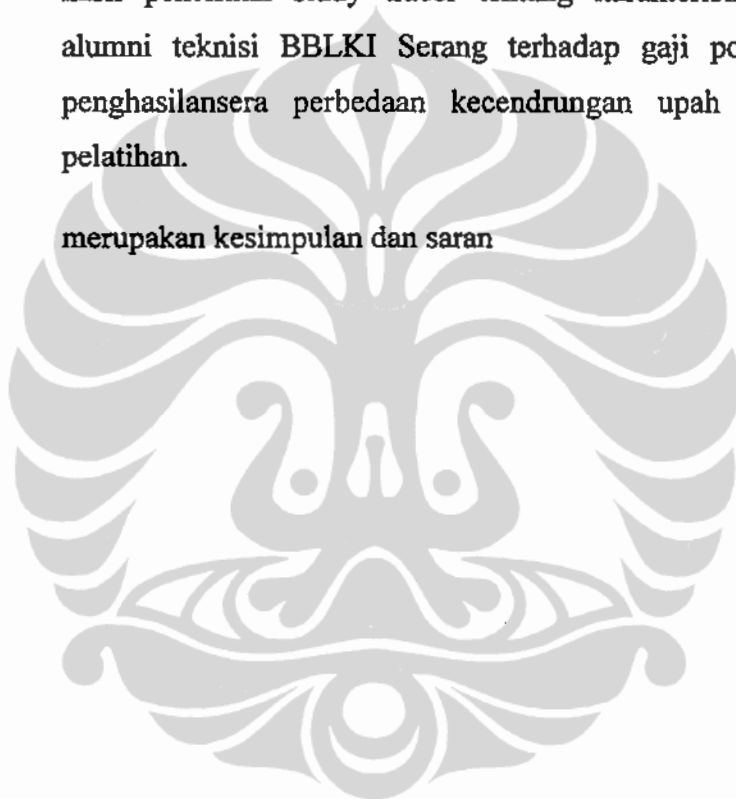
Gambar 1.1 Kerangka pikir alur penempatan alumni teknisi BBLKI Serang

1.7. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini meliputi beberapa bab, masing-masing bab berkaitan satu sama lain dan disajikan dengan memakai sistematika sebagai berikut :

- Bab I merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah dan pernyataan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penelitian.
- Bab II merupakan tinjauan pustaka, menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan upah dan penelitian, kesesuaian pelatihan terhadap pekerjaan, pengalaman kerja, perbedaan upah dan karakteristik upah tenaga kerja.

- Bab III merupakan penjelasan secara ringkas mengenai metode penelitian yang digunakan meliputi : rancangan penelitian, ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisa data.
- Bab IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang dimulai dengan hasil analisa deskriptif dan inferensial, menguraikan secara ringkas hasil penelitian study tracer tentang karakteristik upah tinggi alumni teknisi BBLKI Serang terhadap gaji pokok dan total penghasilansera perbedaan kecendrungan upah antara bidang pelatihan.
- Bab V merupakan kesimpulan dan saran



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1. Pelatihan

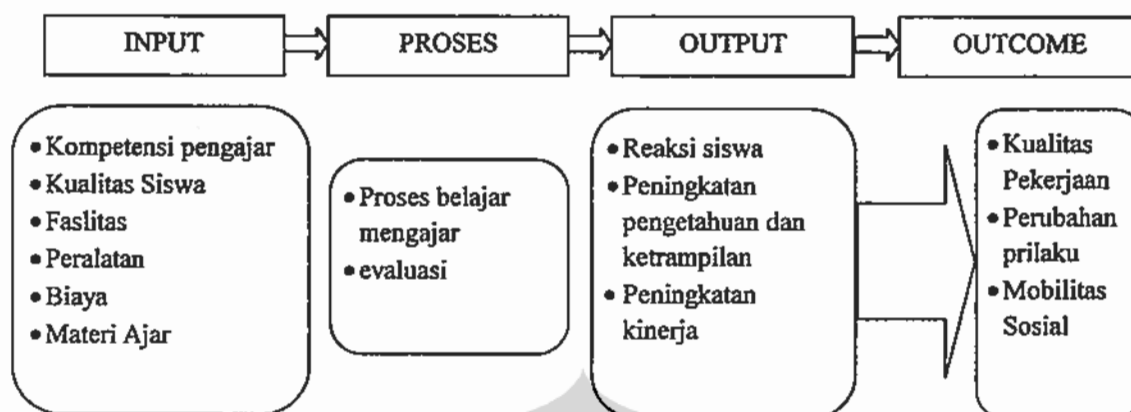
Secara tradisional pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dalam hal ini perusahaan memfasilitasi pembelajaran tenaga kerja yang berhubungan dengan kompetensi untuk memenuhi standar kerja yang menunjang keberhasilan kinerja, dalam pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan kompetensi yang dilakukan secara tradisional adalah peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan. Namun saat ini sudah berkembang sesuai dengan kebutuhan kemajuan teknologi, untuk itu perlu adanya suatu analisa kebutuhan pelatihan. (Noe,2002,p.73)

Selanjutnya menurut *Council of Europe and European Commission* (2002) mengatakan bahwa :

“As a starting point, The Oxford Dictionary defines training as “bringing to desired standard of performance or behaviour by instruction and practice”. What the desired standard is, and how it is achieved can clearly vary. Youth workers, when asked to define, or draw a symbol of training during a training course, have come up with the following definitions: “Training is about giving tools to others to enable them to achieve certain goals. It is about providing the skills and the ability to act.” “Training is about involving and empowering people.” Training is like “a tree that grows. It is a metaphor for people who develop themselves. The tree becomes a sun, which is the symbol of life.” Training is like “two open hands. The first experience of meeting is shaking hands. It is a symbol of giving, receiving and supporting. You must keep your hands open to receive.” “Training is like “two elements: experience and theory. Theory comes from experience. The further you go, the more you get. There are different experiences and exchange of experience.”.Training is a never ending story. Once you have an answer, at least three times more questions appear (p.10).

Dapat diartikan "Sebagai langkah awal, yang mendefinisikan Kamus Oxford, pelatihan sebagai 'keinginan untuk mencapai standar kinerja atau perilaku melalui instruksi dan praktek. Apa yang dikehendaki adalah standar, dan bagaimana standar ini dapat dicapai dengan berbagai macam. Pekerja bagi kaum muda, ketika diminta untuk menentukan, atau menggambar simbol dari pelatihan selama kursus pelatihan, mempunyai definisi yang muncul sebagai berikut: 'Pelatihan adalah untuk memberikan alat kepada orang untuk memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Ini adalah tentang memberikan keterampilan dan kemampuan untuk bertindak. " Pelatihan adalah keterlibatan dan pemberdayaan masyarakat. 'Pelatihan adalah seperti pohon yang tumbuh. Ini merupakan metafora untuk orang-orang yang mengembangkan diri. Pohon menjadi matahari yang merupakan simbol dari kehidupan. 'Pelatihan ini seperti dua tangan terbuka. Pengalaman pertama dari pertemuan untuk bersalaman. Ini merupakan simbol dari pemberian, penerimaan dan dukungan. Anda harus tetap tangan terbuka untuk menerima. ' 'Pelatihan ini seperti' dua elemen: teori dan pengalaman. Teori berasal dari pengalaman. Yang lebih jauh anda pergi, semakin Anda mendapatkan. Pelatihan adalah tidak pernah berakhir. Ketika anda mendapat jawaban, paling tidak tiga kali pertanyaan itu muncul.

Menurut Urnaedi menjelaskan bahwa antara proses dan hasil pendidikan terdapat hubungan yang saling terkait. Agar proses tidak berjalan salah arah, maka (*output*) harus dirumuskan terlebih dahulu. Input dan proses harus selalu mengacu pada hasil (*output*) yang akan dicapai. Pandangan tersebut berjalan dengan pendekatan *Input-Process-Output* (IPO) yang memandang pendidikan sebagai sebuah system. Pendekatan IPO dapat digambarkan pada bagan berikut (Ansari,2007,p.24)



Gambar 2.1. Pendekatan *Input-Proses-Output* (IPO)

Dengan pendekatan ini, maka output dan outcome pelatihan (yang dalam penelitian ini selanjutnya disebut sebagai dampak) sangat tergantung pada input dan proses belajar mengajar. Kegiatan monitoring dan evaluasi merupakan suatu langkah yang diperlukan untuk memastikan apakah program yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan, apakah tujuan telah tercapai dan sejauh mana pencapaiannya.

Menurut Karmadi (1998) mengatakan bahwa kontribusi pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara interen terhadap peningkatan efektifitas pelaksanaan pelatiha adalah : kualitas pengajar, persiapan materi pendidikan dan pelatihan, pemantauan pengajar, fasilitas sarana dan prasarana, kedisipinan (p.104).

Menurut Setiawan (1998) menyimpulkan bahwa faktor yang membentuk kesesuaian program pelatihan yang dominan mempengaruhi tingkat manfaat pelatihan bagi peserta pelatihan adalah : Kurikulum, Persyaratan Peserta, materi instruksional, peralatan dan bahan pelatihan (p.100).

Dan menurut Heriawan (2000) menjelaskan indicator Diklat adalah Perencanaan Diklat sesuai dengan tujuan lembaga, Penyelenggaraan Diklat yang menyangkut persiapan pelayanan, Evaluasi Diklat, widyaiswara sebagai pengajar, Saran dan Prasara Diklat, Kurikulum diklat (p.159).

Menurut Nurwahyudi (200) mengatakan hasil analisa factorial terhadap item variable perencanaan pelaksanaan pelatihan terdapat 6 faktor yaitu materi Pelatihan, Kebutuhan pelatihan, Rekrutmen, instrument evaluasi, tujuan evaluasi dan tujuan pelatihan dan faktor pelaksanaan pelatihandiperoleh 7 faktor, yang meliputi kemampuan Instruktur, Media pengajaran, media motovatif, metode isi dan metode sasaran (p.87).

Pangestuti (2003) mengatakan bahwa proses tahapan pelaksanaan pelatihan kerja adalah ; Tahapan Pendekatan awal; Tahapan Penerimaan; tahapan pelaksanaan pelatihan yang terdiri : Jadwal pelatihan, metode pembelajaran, penyampaian materi pelajaran, praktek, magang OJT; tahap resosialisasi (p.128).

Factor pendorong keberhasilan proses pelaksanaan pelatihan adalah : latar belakang kemampuan dasar peserta, kemampuan instruktur. (Desmila,2005,p.103)

Bila dilihat dari definisi diatas, pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses pembelajaran untuk memenuhi standar kinerja yang melibatkan pemberdayaan masyarakat. Di dalam pelaksanaannya diperlukan tahapan pendekatan seperti tahapan penilaian kebutuhan, kepastian kesiapan peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan, tahapan pembuatan lingkungan belajar, tahapan transfer pelatihan, tahapan rencana pengembangan dan evaluasi, tahapan pemilihan metode, dan yang terakhir monitor dan evaluasi pelatihan. Dalam hal ini, kegiatan monitoring dan evaluasi merupakan suatu langkah yang diperlukan untuk memastikan apakah program yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan, apakah tujuan telah tercapai dan sejauh mana pencapaiannya.

2.2. Pelatihan khusus

Pelatihan khusus adalah suatu pelatihan yang diselenggarakan terhadap seseorang atau calon pekerja yang akan bekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang orang biasa atau orang lain tidak bisa melakukannya tanpa ada keahlian khusus yang dimilikinya sehingga akan mengakibatkan mereka yang dilatih akan mendapatkan perhatian atau perjanjian antara pihak perusahaan dengan sipekerja

yang telah mengikuti pelatihan khusus tersebut, implikasinya terhadap sipekerja akan meningkatkan upah ataupun pendapatannya.

Selanjutnya menurut Borjas (2008) menyatakan :

As we saw earlier, workers who have been employed on the job for only a short time have a very high probability of both quitting and being laid off, whereas workers who have more seniority are unlikely to experience either type of job separation.

A simple explanation of this relationship uses the concept of firm-specific training introduced in chapter 7. at the beginning of an employment relationship, the worker and firm have not yet invested in skills that are specific to that job, and hence no bond between the two parties exists.

Once firm specific skills are required, the worker's productivity in this firm exceeds his wage (lowering the probability of layoff) and the worker's wage in this firm exceed the he could get elsewhere (lowering the probability of a quit).

Therefore, specific training implies that there should be a negative relationship between the probability of job separation and job seniority for a given worker, as illustrated in figure 9-15

As we saw earlier, the available evidence clearly indicates that workers with seniority are less likely to change jobs than newly hired workers. it is tempting to conclude form this cross-sectional correlation that labor turnover rates indeed decline as a particular worker acquires more experience on the job. to document this correlation correctly, however, we have to show that as a given worker ages on the job, his probability of job separation declines. the comparison of different workers at different points of their tenure on the job may say nothing about whether the probability of separation declines for a particular worker.

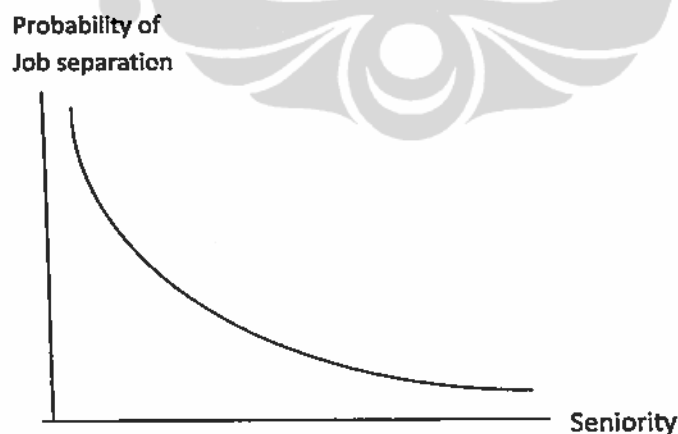
To see why, consider a labor market where there are two types of workers: "movers" and "stayers." movers perennially believe that the grass is greener elsewhere and incur the necessary costs to try out alternative opportunities. in contrast, stayers doubt that things will improve if they move elsewhere and are not willing to incur the costs associated with job turnover. Movers, therefore, have a high probability of job separation, stayers have a low probability (p.358)

Dapat diartikan bahwa seperti yang kita lihat sebelumnya, pekerja yang telah bekerja dengan masa kerja yang singkat ada kemungkinan yang sangat tinggi untuk keluar dan bermalasan, sedangkan pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama tidak suka mencoba pengalaman atau pekerjaan yang lain.

Penjelasan sederhana tentang hubungan ini menggunakan konsep perusahaan-pelatihan khusus dijelaskan dalam bab 7. Pada awalnya hubungan kerja, antara pekerja dan perusahaan belum ada ikatan dalam keahlian yang khusus untuk pekerjaan tertentu, dan dengan itu tidak ada ikatan antara kedua pihak.

Ketika perusahaan membutuhkan keterampilan khusus, produktivitas pekerja di perusahaan, akan menaikkan upah (menurunkan kemungkinan untuk pemutusan hubungan kerja) dan upah pekerja di perusahaan ini akan melebihi upah yang bisa didapatkan di tempat lain (menurunkan kemungkinan untuk keluar).

Oleh karena itu, pelatihan khusus menunjukkan bahwa seharusnya tidak ada hubungan positif antara kemungkinan pindah kerja dengan pekerjaan para senior untuk diberikan kepada pekerja yang ada, seperti yang digambarkan dalam gambar 2.1.



Gambar 2.2. Specific training and the probability of Job Separation for Given worker

Seperti yang telah diperlihatkan sebelumnya, bukti yang tersedia secara jelas menunjukkan bahwa pekerja senior lebih sedikit yang menyukai pindah kerja

daripada pekerja yang baru. Bisa dikatakan dari korelasi antar keduanya menyatakan bahwa tingkat keluar masuknya pekerja menyatakan penurunan atas kebutuhan pekerja yang berpengalaman dalam bidang tersebut. Untuk menyatakan hubungan ini secara benar, bagaimanapun, kami harus menunjukkan bahwa sebagai seorang pekerja yang berpengalaman, maka peluang untuk pindah kerja menurun. perbandingan yang berbeda dari pekerja dalam berbagai hal, seperti masa kerja bisa dikatakan tidak ada hubungan; meskipun kemungkinan pindah kerja menurun untuk sebagian pekerja.

Untuk mengetahui alasannya, dalam pasar tenaga kerja terdapat 2 macam tipe pekerja yaitu “petualang” dan “penetap”. Para petualang selalu percaya bahwa rumput lebih hijau di tempat lain dan mau mengeluarkan biaya yang diperlukan untuk mencoba kesempatan yang lain. secara berlawanan, para penetap ragu bahwa kesempatan akan meningkat jika mereka pindah dan tidak mau mengeluarkan biaya yang terkait dengan pencarian pekerjaan baru. oleh karenanya para petualang lebih memiliki kesempatan yang tinggi untuk pindah kerja dibandingkan dengan para penetap.

Teori diatas dapat diartikan bahwa semakin senior seseorang pekerja didalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat keahliannya dan akibatnya semakin tinggi pula penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada sipekerja tersebut, tentunya semakin tinggi pula upah yang diterimannya. Dan dapat juga diartikan semakin banyak pelatihan khusus yang diberikan kepada sipekerja semakin tinggi keahliannya dalam bekerja dan akan mengakibatkan semakin senior dalam keahliannya, sehingga mengurangi kemungkinan mereka yang mempunyai ketrampilan khusus untuk keluar atau mencari pekerjaan ditempat yang lain.

2.3. Kesesuaian Materi pelatihan/pelajaran

Menurut Rae (2005) menjelaskan bahwa untuk mencapai sasaran pelatihan perlu diketahui materi apa saja yang perlu diprioritaskan untuk disampaikan dalam sesi tersebut. Prioritas ini bias dibuat dengan mempertimbangkan keinginan menejer lini dari para peserta atau sesuai dengan ketersediaan waktu yang ada. Prioritas tersebut adalah terdiri dari tiga indicator :

1. Materi yang harus diketahui peserta, yaitu jika materi tersebut tidak dimasukan, maka pelatihan akan gagal dan sasarannya tidak akan tercapai
2. Materi yang sebaiknya diketahui peserta yaitu diartikan bahwa meskipun tidak esensial, materi ini akan membantu pembelajaran dalam memahami dan mempraktekkan materi dari sesi yang diberikan.
3. Materi pelatihan yang dapat diketahui oleh peserta yaitu materi atau kegiatan yang apabila diabaikan tidak akan mempengaruhi proses pembelajaran, dan materi inilah dapat dihilangkan jika proses pelatihan tidak mencukupi waktu (p.223)

Selanjutnya menurut Simanjutak menyatakan karakteristik pendidikan di Indonesia dimana sebagian besar sekolah bersifat umum hanya dapat menghasilkan tenaga kerja yang siap dilatih namun belum siap untuk bekerja sehingga bukan merupakan jaminan untuk produktivitas yang tinggi, karenanya dibutuhkan lembaga pendidikan lanjutan atau lembaga pelatihan untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap kerja (Artha,2006,p.12).

Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwa materi pelatihan hendaknya berhubungan dengan tujuan perencanaan yang sudah disepakati. Dalam pelatihan teknisi ahli adalah yang berhubungan dengan :

- Technical skills
- Communication skills
- Creative dan innovative
- Health and safety

2.4. Outcome/luaran

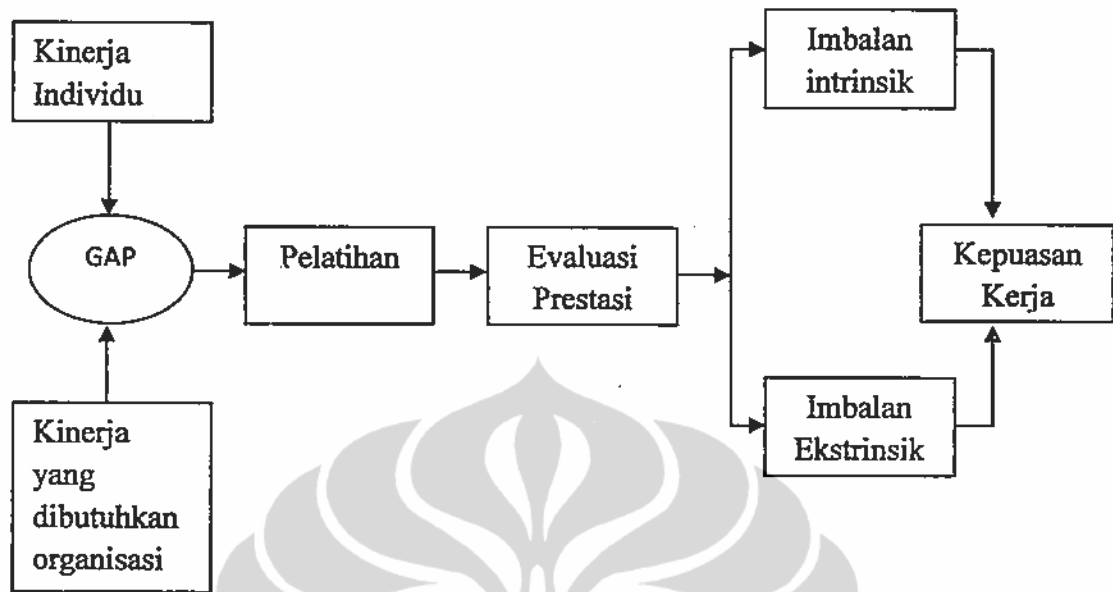
Menurut Noe (2002) mengatakan “Criteria relevansi berdasarkan kepada sejauh mana hasil pelatihan yang berkaitan dengan kemampuan belajar ditekankan dalam program pelatihan. Kemampuan belajar yang dihasilkan untuk berhasil dalam program pelatihan harus sama dengan yang diperlukan untuk berhasil pada pekerjaan. Menginginkan hasil yang telah dikumpulkan dalam pelatihan menjadi serupa mungkin dengan apa yang belajar siswa dalam program. Salah satu cara untuk memastikan bahwa hasil yang telah dikumpulkan adalah relevan yaitu dengan memilih berdasarkan hasil belajar pada tujuan program” (p.73).

Sehingga dapat dikatakan Luaran adalah peserta yang berhasil lulus mengikuti pelatihan, hasil dari proses pelatihan yang berupa perubahan kemampuan dan sikap untuk masuk ke pasar kerja. Oleh karena itu diharapkan hasil pelatihan mempunyai relevansi terhadap tujuan pelatihan dan pasar kerja.

2.5. Dampak pelatihan

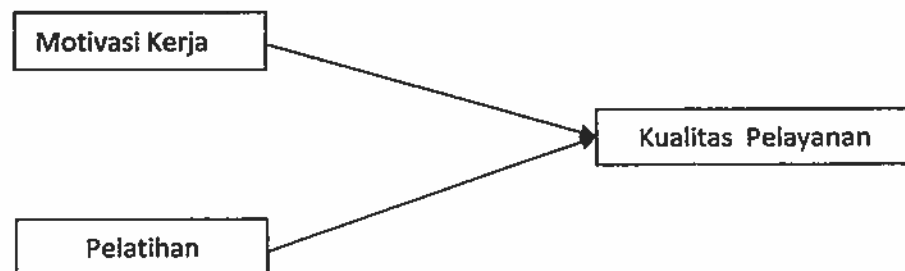
Menurut Sihotang (2001) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara masing masing variable pelatihan, motivasi kerja, dan komitmen manajemen, terhadap variable hasil aktivitas GKM, dengan koefisien. Secara bersama sama pelatihan, motivasi kerja, dan komitmen manajemen mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif terhadap aktivitas GKM dengan koefisien korelasi 0,603 (p.101)

Menurut Tadjuddin (2001) terlihat adanya hubungan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dimana, kontribusi variable kompensasi ekstrinsik sebesar 12,8 % terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variable pelatihan mempunyai korelasi ($r=0.337$; $P<0.05$) dengan kepuasan kerja dan hasil analisa stepwise menunjukan kontribusi variable latihan sebesar 5.7% didalam menjelaskan kepuasan kerja, adapun kompensasi instrinsik tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan masa kerja karyawan merupakan variable karakteristik individu yang berkorelasi signifikan terhadap kepuasan kerja (p.59).



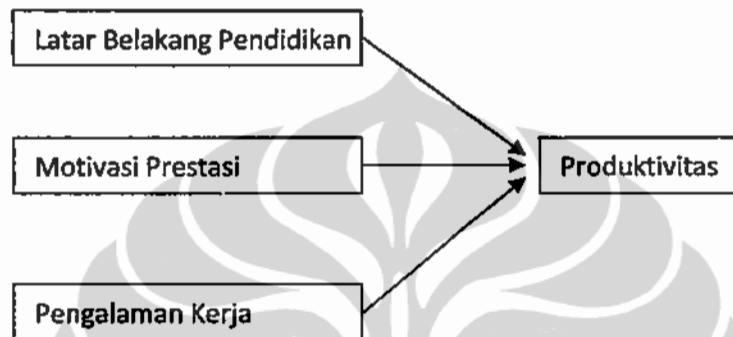
Gambar 2.3. Hubungan Pelatihan, Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Menurut Effendi (1999) bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi kerja dengan orientasi kualitas pelayanan kenaikan pangkat, meskipun pelatihan dikontrol, terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian pelatihan dengan orientasi kualitas pelayanan kenaikan pangkat meskipun motivasi kerja dikontrol, terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama dengan orientasi kualitas pelayanan kenaikan pangkat, terdapat perbedaan yang signifikan pada orientasi kualitas pelayanan kenaikan pangkat antara sebelum dan sesudah diberikan motivasi dan pelatihan (p.52).



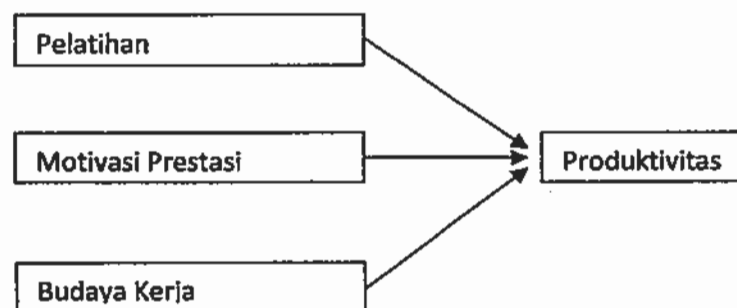
Gambar 2.4. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kualitas pelayanan.

Menurut Martin (1998) bahwa faktor latar belakang pendidikan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja, atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi latar belakang pendidikan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja akan semakin rendah tingkat produktivitas (p.73).



Gambar 2.5. Faktor faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Menurut Lubis (2001), bahwa Terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan, motivasi kerja . dalam analisa stepwise bahwa motivasi memberikan kontribusi yang dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja sebesar 76.4% dan pelatihan memberikan kontribusi 9.1 % serta budaya kerja 3.9 %.sumbangan efekti variable pelatihan, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 89.40% terhadap produktivitas kerja, dimana sumbangan pelatihan 28.63 %, motivasi kerja 32.29 % dan Budaya Kerja 28.86% terhadap produktivitas kerja (p.65).



Gambar 2.6. Hubungan pelatihan, Motivasi, budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Purnomo (2003), bahwa Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kompetensi sumber daya manusia perancang peraturan perundang undangan. Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kompetensi SDM perancangan Perundang undangan dan ada hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap SDM perancang peraturan perundang-undangan (p.44).

Sedangkan menurut Indrawati dan Richard von Llewelyn (1999) ada 4 (empat) model empirik atau rumusan yang digunakan dalam pengukuran produktivitas yaitu sebagai berikut (p.5) :

1. Model Linier

$$Y_t = \alpha_0 + \beta_1(PEN_t) + \beta_2(UMUR_t) + \beta_3(PENG_t) + \varepsilon_t$$

2. Model Kuadran

$$Y_t = \alpha_0 + \beta_1(PEN_t) + \beta_2(UMUR_t) + \beta_3(PENG_t) + \beta_4(PEN_t)^2 + \beta_5(UMUR_t)^2 + \beta_6(PENG_t)^2 + \varepsilon_t$$

3. Model Akar

$$Y_t = \alpha_0 + \beta_1(PEN_t) + \beta_2(UMUR_t) + \beta_3(PENG_t) + \beta_4(PEN_t)^{1/2} + \beta_5(UMUR_t)^{1/2} + \beta_6(PENG_t)^{1/2} + \varepsilon_t$$

4. Model Logaritma

$$\ln(Y_t) = \alpha_0 + \beta_1(\ln(PEN_t)) + \beta_2(\ln(UMUR_t)) + \beta_3(\ln(PENG_t)) + \varepsilon_t$$

Model kuadrat menjadi model regresi yang paling tepat untuk digunakan untuk menganalisa produktivitas industri. Kesimpulan untuk para manajer industri kecil adalah bahwa 1) pengalaman kerja tidak berpengaruh tetapi umur mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan produktivitas; 2) pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan walaupun hubungannya kurang jelas; 3) tingkat pendidikan tidak dapat diabaikan tetapi menjadi kurang penting dibandingkan dengan umur; 4) orang yang lebih muda menjadi lebih produktif dalam analisis ini, mungkin karena mereka lebih semangat atau dapat bekerja lebih keras.

Beberapa kesimpulan juga menyatakan terdapat hubungan yang saling berkaitan sebagai berikut :

1. Positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas tenaga kerja dengan nilai korelasi = 0.508.
2. Positif dan signifikan antara teknologi dengan produktivitas tenaga kerja, dengan nilai korelasi = 0.456.
3. Positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas tenaga kerja dengan nilai korelasi = 0.614.
4. Positif dan signifikan antara kesehatan dan gizi dengan produktivitas tenaga kerja dengan nilai
5. Positif dan signifikan antara gaji/upah dengan produktivitas tenaga kerja dengan nilai korelasi = 0.413,
6. Positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan, teknologi, motivasi kerja, kesehatan dan gizi, dan gaji/upah secara bersama-sama dengan produktivitas tenaga kerja (Sumarsono;2003).

Bila dilihat dari definisi diatas, maka bisa disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan motivasi kerja yang memberikan dampak kompensasi secara financial maupun non finansial.

2.6. Upah

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan melalui suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Selanjutnya menurut Konvensi ILO yang dimaksud imbalan adalah termasuk upah gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap emolument tambahan yang dibayarkan langsung atau

tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja (Waharti,2002,p.).

Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk penggantian atas kinerja pegawai yang terdiri dari bentuk kompensasi financial langsung, seperti gaji pokok, insentif, bonus dan bentuk kompensasi non financial tidak langsung seperti jaminan asuransi dan tunjangan lainnya. Dan bentuk kompensasi non financial seperti pekerjaan yang menarik minat, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, serta adanya peluang promosi bagi pegawai berpotensi yang di peroleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Siahaan, 2001,p.15.).

Menurut Budiarjo (2006) kompensasi adalah seluruh manfaat yang diberikan oleh pemberi kerja dalam berbagai bentuk dan kompensasinya kepada karyawan sebagai pengganti nilai jasa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, termasuk mekanisme dan procedure pendistribusian dari perusahaan kepada karyawannya (p.26).

Menurut Anggreaningsih (2004) bahwa Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dan kompensasi dengan kualitas kerja, efek pelatihan dan kompensasi non financial terhadap kualitas kerja yang signifikan (p.54).

Selanjutnya Upah menurut Pokok-pokok pikiran APINDO tentang Upah dan Produktifitas dalam Tindak Lanjut KTT Tripartit Nasional 2005 menjelaskan bahwa Upah bagi pekerja merupakan hak yang harus diperoleh karena nilai sumbangsuhnya dalam proses produksi menciptakan nilai tambah. Upah harus mencerminkan nilai jabatan yang dipangku seseorang disuatu organisasi perusahaan dan organisasi-organisasi pada umumnya dalam suatu industri. Nilai jabatan yang lebih tinggi akan memberikan besaran upah yang lebih tinggi. Besarnya upah yang diterima seseorang atau perbedaan nilai jabatan harus mencerminkan rasa keadilan dalam organisasi itu (equity) dan nilai jabatan yang ada di pasar (kompetitif). Tidak ada kenaikan upah tanpa kenaikan nilai jabatan

kecuali bagi perusahaan yang mampu dapat melakukan penyesuaian atau pemberian insentif untuk mempertahankan karyawan yang baik. Mekanisme penyesuaian diatur dalam ketentuan perusahaan dengan mempertimbangkan prestasi kerja yang telah dicapai secara individu.

Lebih lanjut menurut ILO (2005) menyatakan upah dipandang berbeda oleh employer dan tenaga kerja. Bagi employer upah adalah biaya namun bagi tenaga kerja upah merupakan motivasi. Upah, untuk tenaga kerja, merepresentasikan standar hidup, insentif untuk memiliki skill dan sumber kepuasan (Artha, 2006, p.11).

Menurut Artha (2006) upah dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima individu dalam hubungan kerja baik berupa uang (*clean wage system*) atau berupa uang dan barang melalui suatu perjanjian kerja, penentuan nilai upah dipengaruhi oleh prestasi individu, pasaran upah pasar kerja, harga kebutuhan pokok, cash flow perusahaan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan skill. Upah dapat dibagi menjadi tiga bagian sesuai fungsinya, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan hidup tingkat yang rendah (*poverty level*) artinya upah yang diterima hanya mencukup untuk kebutuhan primer dan belum mengcover kebutuhan nutrisi, pakaian, kesehatan, perumahan dan pendidikan.
2. Tingkat hidup minimum (*subsistence level*); upah berada pada tingkat mampu memenuhi kebutuhan hidup pada titik minim.
3. Tingkat hidup layak (*living wage level*), upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi individu dan keluarganya (p.11)

Upah dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atau imbalan berupa kompensasi financial maupun non financial yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja atas jasa yang telah dilakukan; yang ditetapkan melalui suatu persetujuan atau kesepakatan kerja kedua belah pihak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Ruhiyat (2000), perbedaan upah menurut jenis kelamin secara umum ketimpangan tingkat upah terlihat dari kondisi kehidupan sosial ekonomi, dimana sebahagian penduduk Indonesia hidup dalam kondisi ekonomi sosial yang sangat memperhatikan. dari hasil analisa terdapat adanya perbedaan upah yang diterima pekerja berdasarkan pendidikan, dimana pekerja laki laki yang berpendidikan SLTA keatas, bisa menerima upah rata-rata Rp. 300.000,- sedangkan bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan upah sebesar itu harus berpendidikan Diploma I/II keatas (p.54).

Selanjutnya menjelaskan perbedaan upah jenis kelamin terhadap jam kerja, dimana upah rata rata pekerja perempuan lebih rendah dibanding dengan upah rata rata pekerja laki-laki, yang bekerja lebih dari 45 jam seminggu, kemudian perbedaan upah menurut jenis kelamin dan pendidikan Nampak bahwa semakin tinggi pendidikan semakin kecil perbedaan upah, dan sebaliknya semakin rendah pendidikan semakin tinggi perbedaan upah.

Selanjutnya menjelaskan perbedaan upah menurut status perkawinan, dimana terdapat perbedaan upah antara pekerja yang berstatus kawin dengan yang tidak kawin. perbedan upah antara laki laki dan perempuan yang berstatus kawin, dimana upah perempuan yang berstatus kawin terlihat lebih besar dibandingkan dengan yang tidak kawin.

Terdapat perbedaan upah menurut jenis pekerjaan/jabatan dimana untuk jenis jabatan tenaga kerja professional dan teknisi, terjadi perbedaan upah yang cukup besar antara laki laki dan perempuan. dan terdapat perbedaan upah perbedaan upah antra kelompok umur, terlihat adanya perbedaan rata-rata upah pekerja perempuan lebih kecil dibandingkan rata-rata kelompok umur pekerja laki laki (p.67).

Dari tinjauan pustaka diatas dapat di ringkas bahwa perbedaan upah dipengaruhi oleh beberapa faktor karakteristik individu yaitu :

1. Jenis Kelamin
2. Jam Kerja
3. Pendidikan
4. Jensi Pekerjaan/jabatan
5. Kelompok Umur

2.7. Pengalaman Kerja

Secara teori pengalaman juga dapat menjelaskan tingkat upah, dimana pekerja yang memiliki pengalaman yang tinggi maka akan memiliki ketrampilan yang tinggi juga, seiring dengan pengalaman maka upah atau pendapatan akan meningkat pula.

Ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan atau sering disebut ketrampilan teknis adalah ketrampilan yang menyangkut kemampuan menerapkan prosedur, teknik dan pengetahuan khusus dalam bidang tertentu sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang harus diemban sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Karyawan dilapangan pelaksana akan lebih banyak memerlukan ketrampilan teknis dan pengalaman guna menyelesaikan tugas mereka dalam mencapai sasaran unit organisasi masing-masing.

Pada aspek tertentu kalau tenaga kerja makin lama bekerja makin terampil, maka dia lebih mampu bekerja serta akan dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik dan benar. Tenaga kerja akan lebih terampil kalau mempunyai kecakapan dan pengalaman. Pengalaman kerja seseorang akan lebih baik dan benar dibandingkan dengan orang yang tidak berpengalaman. Menurut Lingren (1976) pengalaman merupakan dasar untuk mengorganisir informasi kedalam konsep pengalaman kerja bagi seseorang diperoleh melalui pekerjaan ataupun tugas yang dilakukan selama waktu tertentu, sehingga semakin lama seseorang aktif dalam pekerjaan maka makin banyak pengalaman kerja yang diperolehnya (Pribadi,1998,p.58).

Selanjutnya Simanjuntak (1985) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja akan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Pribadi,1998,p.58).

Cascio (1981) mengungkapkan karyawan yang mampu adalah karyawan yang mengerti tentang prosedur kerja, menguasai ketrampilan serta memahami bagaimana seharusnya melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja seseorang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman kerja. Pengalaman kerja

dapat memberikan tambahan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil studi menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berpengalaman ternyata memberikan angka kemampuan kerja rata-rata yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang kurang berpengalaman (Pribadi,1998,p.58).

Menurut Martin (1998), pengertian pengalaman kerja adalah perolehan tambahan pengetahuan dan ketrampilan khususnya dalam bidang pekerjaannya. Seseorang dengan lama kerja tiga tahun akan memiliki lebih banyak pengalaman dalam bidang pekerjaannya dibandingkan dengan seorang pekerja dengan lama kerja satu tahun; sehingga seorang yang memiliki lama kerja yang lebih lama akan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak.

Pengalaman kerja memiliki peran yang cukup penting dalam membentuk tenaga kerja yang produktif. Dengan pengalaman kerja seseorang dapat lebih mengetahui dengan jelas tentang pekerjaan yang harus dilakukan. Selain itu dengan pengalaman kerja maka dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih profesional. Sedangkan untuk pekerjaan yang bersifat membutuhkan ketrampilan, masa kerja dan pengalaman ketrampilan sangat berperan, karena ketrampilan yang dikerjakan berulang-ulang akan menjadi gerakan otomatis dan kebiasaan serta menjadi gerakan refleks yang kada kala dilakukan secara tanpa sadar.

Selanjutnya pengalaman kerja seseorang dalam bekerja selain akan mendapatkan tambahan pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang tugasnya baik melalui pelaksanaan tugas sehari-hari maupun melalui pemberian tambahan pendidikan dan latihan yang biasanya diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan agar mampu meningkatkan produktifitas kerjanya, juga para pekerja akan mendapatkan tambahan wawasan yang lebih luas sehingga ia akan mampu mengantisipasi berbagai kemungkinan yang akan timbul dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang dapat merugikan baik bagi dirinya maupun bagi perusahaan (p.63-64).

Pengalaman kerja merupakan rangkuman dari pemahaman seorang pekerja terhadap apa yang dialami dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga apa yang dialami tersebut dapat dikuasai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Intensitas pengalaman kerja banyak ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain masa kerja, pengalaman kerja, ketrampilan serta tingkat relevansi pekerjaan yang pernah dilakukan. Makin sering seseorang melakukan pekerjaan dan menguasainya, maka makin bertambah kecakapan serta pengetahuannya terhadap hal tersebut dan selanjutnya akan meningkatkan produktifitas (Simanjutak ;1995).

Pengalaman kerja menurut Pribadi (1998) diperoleh seseorang melalui pekerjaan ataupun tugas yang telah dilakukan selama waktu tertentu, sehingga semakin lama seseorang aktif dalam pekerjaan, makin banyak pengalaman kerjanya. Selanjutnya pengalaman kerja dapat memberikan tambahan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Pengalaman kerja yang diperoleh tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan dan ketrampilan saja, tetapi juga dapat memberikan pengalaman yang bersifat afektif, misalnya disiplin, kerjasama, tanggung jawab dan penyesuaian terhadap pekerjaan baru. Apabila pekerjaan yang pernah dilaksanakan dan yang sedang dihadapi sama, berarti unsur-unsur pengalaman yang telah dimiliki dapat sepenuhnya digunakan untuk melaksanakan pekerjaan barunya, dengan demikian makin mirip jenis pekerjaan berarti makin tinggi tingkat relevansinya dan dapat mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik (p.59).

Dari pernyataan pengertian pengalaman kerja diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah perolehan tambahan pengetahuan dan ketrampilan khususnya dalam bidang pekerjaannya, selain itu juga dapat memberikan pengalaman yang bersifat afektif, misalnya disiplin, kerjasama, tanggung jawab dan penyesuaian terhadap kondisi pekerjaan; sehingga hal tersebut memberikan pengaruh dan kontribusi yang besar baik bagi perkerja dalam perjalanan karirnya maupun bagi organisasi dimana pekerja itu berada.

2.8. Pengaruh pengalaman Kerja terhadap Gaji

Pengalaman bekerja seseorang juga dapat berpengaruh terhadap terampil tidaknya seseorang untuk bekerja. Makin lama seseorang bekerja diharapkan makin terampil bekerja. Oleh karena itu besarnya upah biasanya berhubungan dengan lamanya seseorang bekerja.

Kemudian mengembangkan model determinan upah pekerja dengan menambahkan variabel *job training*. Variabel *job training* ini sejalan dengan lama bekerja seseorang. Menurut Mincer makin banyak seorang pekerja memperoleh *job training* akan makin tinggi pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut (Mincer;1962).

Menurut Pribadi (1998), Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara pengalaman kerja dan pelatihan dengan produktivitas kerja, dimana pengalaman kerja memberikan sumbangan relative dan efektif yang besar dalam peningkatan Produktivitas kerja dari pada pelatihan. Pada aspek tertentu kalau tenaga kerja makin lama bekerja akan makin trampil, maka dia lebih mampu bekerja serta akan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Tenaga kerja akan menjadi lebih terampil mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*)(p.58)

Selanjutnya Borjas (2008) menyatakan bahwa penting untuk diperhatikan adanya perbedaan kenaikan upah antara pekerja yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman (p.300).

"It is important to emphasize that there was a concurrent rise in the wage gap between experienced workers and new labor market entrants".

Pengalaman kerja memberikan tambahan ketrampilan dan kecakapan bagi pekerja sehingga dapat memberikan sumbangan relative dan efektif yang besar dalam penyesuaian pekerjaan ditempat yang baru, sehingga akan makin tinggi pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut.

2.9. Jenis Jenis dan Skala Industri

Di Indonesia, Industri Pengolahan dibagi menjadi empat kelompok skala industri yaitu industri besar, industri sedang, industri kecil dan industri kerajinan rumah tangga. Pengelompokan ini didasarkan pada banyaknya pekerja yang terlibat didalamnya, tanpa memperlihatkan penggunaan mesin produksi yang digunakan ataupun modal yang ditanamkan. Banyaknya perusahaan di Indonesia di bagi dalam jenis jenis industri (Statistik Indonesia 2003 Katalog BPS ; 1401) yaitu:

1. Industri Manufacturing
2. Pertambangan
3. Listrik, Gas dan Air minum
4. Konstruksi

Selain itu juga dijelaskan adanya perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, Transportasi dan jasa.

Namun berdasarkan klasifikasi statistik produk domestik Bruto (GDP) industri di bagi atas :

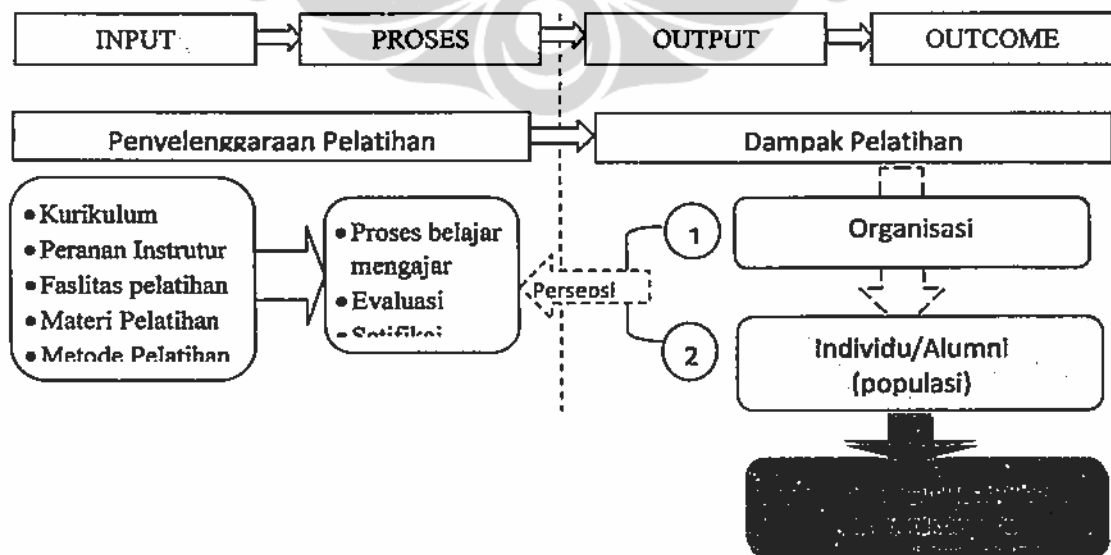
1. Agriculture/Pertanian
2. Mining/pertambangan
3. Industri Manufacturing
4. Listrik, Gas dan Air minum
5. Konstruksi
6. Perdagangan, Hotel dan restoran
7. Transportasi dan komunikasi
8. Keuangan, real estate dan Bisnis jasa
9. Jasa

Berdasarkan kemampuan perusahaan dalam bidang pemasaran produk yang dihasilkan, perusahaan atau industri dapat di bagi atas 4 bagian yaitu industri skala Internasional, industri skala nasional, industri Lokal, dan industri rumah tangga.

2.10. Kerangka Konsep

Pelatihan merupakan upaya investasi dibidang sumber daya manusia yang pada akhirnya diharapkan investasi tersebut dapat memberikan manfaat yang lebih baik dari sebelumnya. Pelatihan merupakan salah satu hal yang penting dalam pembangunan sumber daya manusia, karena pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas (Simanjuntak,1985,p.58).

Dari tinjauan pustaka diatas dapat dilihat bahwa ada 4 tahapan pada sistem pelatihan yang diimplementasikan yaitu *Input*, *Proses*, *Output* dan *Outcome*, dimana *Input* dan *Proses* Pelatihan merupakan Penyelenggaraan Pelatihan sedangkan *Output* dan *Outcome* merupakan Dampak Pelatihan. Terdapat beberapa komponen (*variable*) yang mempengaruhi penyelenggaraan pelatihan sehingga peserta pelatihan dapat terlaksana dan tercapai, juga terdapat beberapa komponen sebagai dampak pelatihan. Dari sekian banyak *variable* yang dikemukakan diatas tersebut, ada beberapa kelompok *variable* yang mungkin mempunyai korelasi yang kuat satu sama lain sehingga direduksi menjadi beberapa faktor agar dapat dengan mudah menangani faktor-faktor tersebut. Hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.7. Kerangka konsep Penyelenggaraan dan dampak pelatihan

BAB 3

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini bertujuan untuk mendeskripsikan prosedur pelaksanaan penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap lulusan teknisi ahli BBLKI Serang yang memiliki tiga jurusan utama yang telah bekerja di perusahaan-perusahaan yang menggunakannya. Berikut ini secara berturut-turut akan disajikan sub topik - sub topik tentang pendekatan penelitian, populasi penelitian, operasionalisasi konsep, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis.

3.1. Pendekatan Penelitian.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, yaitu metode kuantitatif dengan desain survey yang memberikan uraian kuantitatif maupun numerik melalui pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada orang dalam bentuk kuisioner. Sehingga melalui penelitian ini penulis berharap akan dapat digunakan sebagai masukan/feedback yang bermanfaat untuk penyempurnaan kurikulum dan Program pelatihan sehingga dapat meningkatkan kualitas pelatihan teknisi ahli BBLKI Serang dimasa yang akan datang.

3.2. Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah peserta yang telah mengikuti pelatihan teknisi ahli BBLKI Serang selama tiga tahun (6 semester) yaitu Jurusan Elektronika Industri, Jurusan Mekanik Industri dan Jurusan Las Industri, lulusan dari angkatan (intake) I sampai dengan angkatan VI. Dimana penerimaan angkatan I, II, V dan VII terdiri 36 orang, dan angkatan IV dan angkatan V berjumlah 72 orang. Tetapi jumlah yang lulus dan bekerja tidaklah sama dengan jumlah pada saat masuk. Dimana jumlah wanita hanya sekitar 4 orang dan Pria sebanyak 234 orang, oleh karena itu sebagai rincian populais penelitian ini dapat dilihat pada table 3.1 populasi lulusan BBLKI Serang sebagai berikut :

Table 3.1. Populasi lulusan BBLKI Intake I s/d intake VI

NO	ANGKATAN	JUMLAH LULUSAN SISWA						J.LI
		ELEKTRONIKA INDUSTRI		LAS INDUSTRI		MEKANIK INDUSTRI		
		Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	
1	I	10	0	12	0	9	0	31
2	II	12	0	11	0	11	0	34
3	III	18	3	22	0	20	0	63
4	IV	17	0	18	0	18	0	53
5	V	6	0	11	0	9	0	26
6	VI	7	1	11	0	10	0	29
TOTAL		70	4	85	0	77	0	236

Istilah sampel penelitian Arikunto dalam Ansari (2007:40) menyatakan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau Populasi yang diteliti). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sampel merupakan bagian jumlah tertentu dari populasi yang dipilih sebagai obyek yang akan diteliti.

Sehubungan dengan penelitian ini, penulis menetapkan memberikan kuisisioner ke seluruh populasi dengan harapan semua populasi dapat diberikan kuisisioner dan mengisinya serta mengembalikan hasil isian kuisisioner tersebut namun dengan keterbatasan waktu dan data alamat populasi yang sudah tidak valid lagi maka dengan metode tracer study peneliti berusaha mendapatkan populasi yang menjadi syarat minimal untuk dapat diolah sebagai bahan penelitian. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan pendapat Winarno dalam Asari (2007:40) yang menyatakan “..bila populasi cukup homogen terhadap populasi dibawah seratus dapat dipergunakan sampel sebesar 50 % dan diatas seratus sebesar 15 %. Untuk menjamin ada baiknya sampel selalu ditambahkan sedikit lagi dari jumlah matematis tadi”, oleh karena itu jumlah total populasi adalah lebih dari seratus yakni 236, sehingga minimal populasi yang di ambil adalah 15% dari 236 adalah 35 orang, tetapi untuk kesempurnaan data yang di kelolah target yang direncanakan adalah 50% dari jumlah populasi sehingga target pencarian populasi yang diberikan kuisisioner adalah 113 populasi.

3.3. Operasionalisasi konsep.

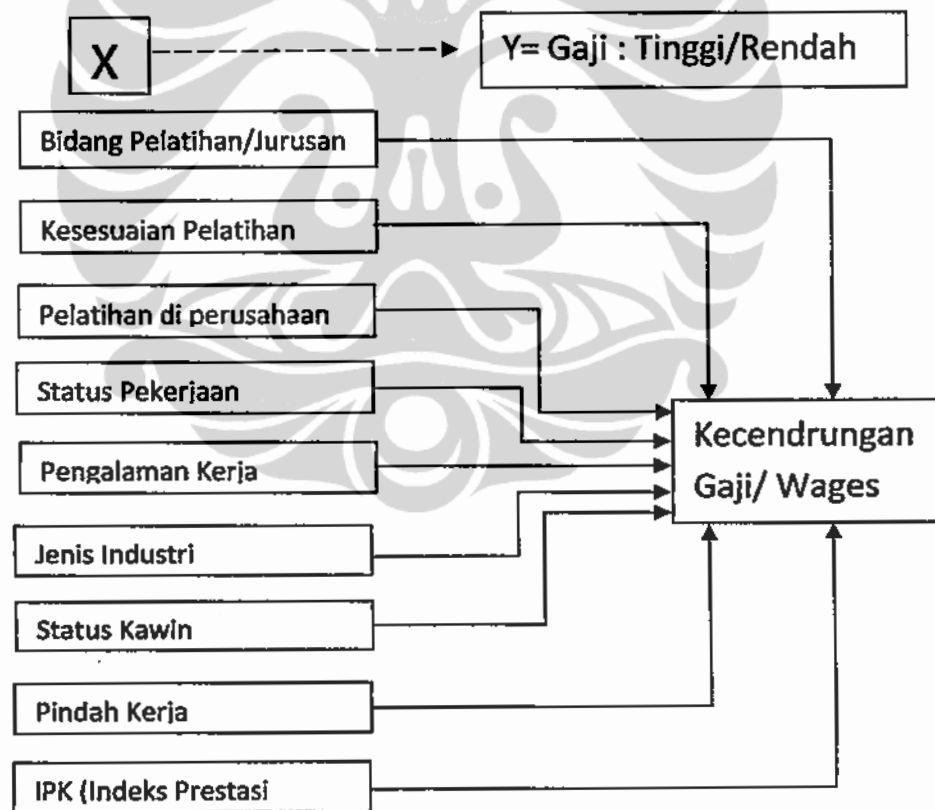
Dalam tahap ini merupakan suatu teknik yang penting karena menghubungkan variable-variabel, pertanyaan penelitian dan item-item dalam instrument survey sehingga dengan mudah peneliti dapat menetapkan item-item daftar pertanyaan apa yang akan digunakan dalam penelitian.

Dalam memilih variabel sesuai dengan tujuan yang akan dicari disesuaikan dengan daftar pertanyaan yang dilakukan pada survey tracer study dimana terdapat variabel variabel :

1. Upah dimana jawaban variabel ini dilakuak pembagian atas gaji tinggi lebih besar dari 2 juta rupiah dan gaji rendah kurang dari 2 juta rupiah. Hal ini dilakukan mengingat rata-rata standar buruh industri yang sebesar Rp. 1.095.776 adalah standar pekerja non skill, sedangkan alumni mempunyai skill yang dapat dikatakan sejajar dengan politeknik dimana menurut survaey gaji teknisi berpengalaman 1 sampai 5 tahun bergaji Rp. 1.750.000, s/d Rp. 3.500.000,- dan disesuaikan dengan data.
2. Bidang pelatihan adalah jurusan pelatihan yang diselenggarakan BBLKI serang selama 3 tahun yakni Elektronika Industri, Mekanik Industri dan Las Industri
3. Jenis industri adalah jenis perusahaan tempat bekerja yang didalam pertanya terdapat 9 kategori.
4. Pengalaman kerja adalah terhitung mulai pertama bekerja samapai saat ini, kesesuaian pelatihan,
5. Pernah mengikuti Pelatihan diperusahaan adalah apakah alumni pernah mengikuti pelatihan diperusahaan sealama mereka bekerja
6. Pindah kerja adalah merupakan pengalaman merkeda berpindah perusahaan.
7. Kesesuaian Pelatihan adalah kesesuaian bidang pelatihan terhadap pekerjaan mereka diperusahaan.

8. Indeks prestasi kumulatif adalah nilai kemampuan individual pada saat mengikuti pelatihan.
9. Status kawin
10. Status kerja adalah status permanen atau kontak.

Operasionalisasi konsep adalah komponen penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variable atau dapat dikatakan sebagai petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur variable. Operasionalisasi konsep berisikan indikator-indikator dari suatu variable yang memungkinkan penelitian mengumpulkan data yang relevan dengan variable tersebut.



Gambar 3.1. Diagram Operasionalisasi konsep

3.4. Definisi Operasional

Adapun definisi Operasional dari masing-masing variable tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Bidang Pelatihan (BidPel)/jurusan adalah bidang pelatihan yang terdiri dari Jurusan Elektronika Industri, Mekanik Industri, Las Industri
- b. Kesesuaian Pelatihan (Kes_Pel) adalah pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki slumni sesuai dengan bidang pekerjaannya di perusahaan atau di industri tempat mereka bekerja.
- c. Pelatihan diperusahaan (Pel_Perusahaan) adalah alumni yang pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.
- d. Status Kerja (St_Kerja) adalah status karyawan/pekerja yang disandah alumni selama bekerja di perusahaan tempat bekerja. Dalam hal ini dapat dibedakan status karyawan tetap (permanen), status karyawan kontrak dan lainnya.
- e. Pengalaman Kerja adalah lamanya alumni telah bekerja dimulai dari saat mulai bekerja sampai dengan saat ini.
- f. Jenis Industri adalah jenis perusahaan tempat bekerja :
 1. Industri Agriculture Livestock, Forestry and Fishery
 2. Industri tambang
 3. Manufacturing : Oil and Gas Manufacturing Industry dan Non-Oil & Gas Manufacturing Industry
 4. Electrisiti, Gas dan suplai air
 5. Konstruksi
 6. Trade, Hotel dan Restoran
 7. Transportasi
 8. Jasa
- g. Status Perkawinan adalah status alumni apakah telah membentuk keluarga baru atau belum.

- h. Pindah Kerja (PinKer) adalah suatu pengalaman alumni terhadap perusahaan lainnya, yang pernah di lalui sebagai karyawan.
- i. Indeka Prestasi Kumulatif (IPK) adalah Nialai yang di peroleh alumni pada saat mengikuti pelatihan di BBLKI Serang
- j. Gaji/wages (skala interval) adalah penghasilan atau pendapatan yang didapatkan seorang tenaga kerja alumni BBLKI serang dalam sebulan pada perusahaan tempat bekerja.

3.5. Spesifikasi model

Sebagai variabel terikat yang berupa gaji pokok(upah) yang diterima alumni yang akan dinyatakan gaji rendah dan gaji tinggi dimana jawaban kuisisioner berupa variable kategorik yang terdiri dari 7 , sehingga untuk keperluan model dibuat menjadi 0 bila gaji < 2 juta rupiah (gaji rendah) dan 1 bila gaji > dari 2 juta rupiah (gaji tinggi).

Analisa dengan menggunakan model regresi logistik ini bertujuan untuk melakukan estimasi proporsi upah rendah dan upah tinggi alumni BBLKI serang terhadap bidang pelatihan atau jurusan dengan memperhitungkan variabel-variabel lainya seperti, Kescesuaian pelatihan, adanya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan tempat bekerja, status kerja, Pengalaman kerja, Jenis Industri, status kawin, pidah kerja dan Indeks prestasi.

$$\begin{aligned}
 \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = & \beta_{10} + \beta_{11}BidPel(1) + \beta_{12}BidPel(2) + \beta_{13}KesPel + \beta_{14}Pel_diperusahaan \\
 & + \beta_{15}St_Kerja + \beta_{16}Peng_Kerja(1) + \beta_{17}Peng_Kerjau(2) + \beta_{18}JenInd \\
 & + \beta_{19}St_Kawin + \beta_{120}PinKer + \beta_{121}IPK
 \end{aligned}
 \tag{3.1}$$

Dimana :

Variable Terikat :

p_i Bagaimana Kecendrungan gaji tinggi pada alumni BBLKI Serang
 1 = Tinggi
 0 = Rendah

- β_{10} Intercept untuk p_i
 β_{1i} koefisien regresi untuk p_i

Variabel Bebas

<i>BidPel</i>	Bidang pelatihan Jika Mekanik Industri = 1; lainnya 0 Jika Las Industri = 1; lainnya 0 Sebagai Pembanding adalah Jurusan Elektronika Industri
<i>KesPel</i>	Kesesuaian Pelatihan Jika Sesuai =1 ; Lainnya 0 Pembandingnya tidak sesuai
<i>Pel_diperusahaan</i>	Mengikuti Pelatihan di perusahaan tempat bekerja Jika Pernah =1 ; lainnya 0 Pembandingnya tidak pernah
<i>St_Kawin</i>	Stasu kawin Jika kawin = 1 maka 0 lainnya Pembanding tidak kawin 0
<i>PinKer</i>	Pindah Kerja Jika pernah pindah kerja =1 ; maka 0 lainnya Pembanding tidak pernah pindah kerja
<i>IPK_i</i>	Indeks Prestasi Kumulatif Jika $IPK > 2.75 = 1$; maka 0 lainnya Pembanding < 2.75

3.6. Teknik pengumpulan data

Sehubungan dengan penelitian ini, maka beberapa teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data dilapangan, meliputi :

- a. Penyebaran angket adalah penyebaran daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain untuk bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Penyebaran angket dilakukan dengan 3 cara yaitu:
 1. Pengiriman angket melalui surat, dengan data alamat yang berasal dari daftar peserta yang lulus dari mulai angkatan I sampai dengan Angkatan VI. Pengiriman angket dengan surat ini melau Kantor POS di Serang dengan biaya pengirimana surat \pm Rp 4.000,- /surat sebanyak 230 alamat sesuai dengan alumni lulusan BBLKI Serang dari angkatan I s/d IV. Selain itu juga didalam surat disertakan amplop surat yang telah disertakan

prangko seharga Rp. 2.500,- dan alamat tujuan kembali ke peneliti untuk pengirimannya kembali kuisisioner yang telah diisi peserta. Penyebaran angket melalui surat ini memakan waktu yang cukup lama, sehingga dibutuhkan konfirmasi apakah kuisisioner sudah sampai pada populasi melalui millis dan nomor Hp yang terdapat pada data penyelenggaraan yang semuanya merupakan telepon rumah.

2. Pengiriman angket Dengan Kunjungan ke tempat Alumni

Setelah melakukan pengiriman melalui POS surat, tiga hari berikutnya beberapa alumni mulai merespon, namun hanya beberapa alumni yang memastikan dan menghubungi peneliti, menanyakan untuk apa kuisisioner tersebut, lalu peneliti menjelaskan tujuan penelitian ini dan mengenai kerahasiannya akan dijamin oleh peneliti. Oleh karena prosesnya sangat lambat maka peneliti melakukan kunjungan ke tempat alumni yang dapat dikunjungi ke daerah Cilegon di alamat Perumahan PCI blok C41 di rumah salah seorang alumni, data yang terkumpul dari sini sebanyak 5 alumni yang bekerja di PT. PLN (Persero PLTGU), selain itu juga dengan bantuan peserta pelatihan yang sedang OJT diperusahaan, seperti di perusahaan PT. Cilegon Fabricators, PT. Indoblok Mitra Lestari Indonesia di Keragilan, PT. Yasunaga di Cikande Tangerang. Dengan data yang ada dari sini peneliti mendapatkan nomor Handphone dan alamat yang lainnya yang dapat dihubungi sehingga dapat melacak keberadaan alumni yang lainnya dan memastikan apakah kuisisioner yang sudah dikirim sampai dan bila belum maka meminta informasi alamat pasti dan juga meminta alamat email bila ada. Dengan dapatnya no HP alumni yang aktif, peneliti menghubungi langsung dan mengkonfirmasi, namun ada juga yang tidak mengangkat dikarenakan sedang bekerja sehingga peneliti mengirimkan pesan singkat untuk memastikan keberadaan kuisisioner.

3. Pengiriman Melalui Internet

Pengiriman ini dilakukan untuk mempermudah para alumni untuk mengisi angket dengan bentuk softcopy, melalui Milis Alumni BBLKI dengan alamat email siti_institute@yahoo.com. Bentuk softcopy yang dikirimkan adalah dengan menggunakan file microsoftword, dimana didalam file telah disertakan panduan untuk cara mengisi sehingga mempermudah alumni untuk melakukan pengisian kuisisioner. Untuk pengisian melalui internet ini, peneliti sudah memperkirakan bahwa setiap alumni dapat menggunakan komputer dengan baik dikarenakan didalam pelatihan semua peserta di beri pelatihan tentang komputer terutama tentang pengolahan data elektronik dengan microsoftword office.

Banyaknya alumni yang mengembalikan kuisisioner baik melalui internet, Pemberian langsung ke pada alumni, ketempat tinggal dan pengembalian melalui surat dapat dilihat pada table 3.2 data pengembalian kuisisioner

Tabel 3.2 Jumlah Pengembalian kuisisioner

Jurusan	Internet		Surat		Kunjungan		JLH	Persentase
Elektronika Industri	22	9.32%	7	2.97%	14	5.93%	43	18.22%
Mekanik Industri	12	5.08%	20	8.47%	11	4.66%	43	18.22%
Las Industri	6	2.54%	15	6.36%	13	5.51%	34	14.41%
Total /Persentase	40	16.95%	42	17.80%	38	16.10%	120	50.85%
Total Populasi							236	

Banyaknya kuisisioner yang kembalikan adalah 120 (50.85%) kuisisioner yang terdiri dari pengembalian melalui internet sebesar 40 (16.95%) kuisisioner, dengan POS Surat sebesar 42 (17.80%) kuisisioner dan kunjungan langsung sebesar 38 (16.10%) kuisisioner. Pengembalian pengembalian kuisisioner setiap jurusan dapat

dilihat bahwa jurusan Elektronika Industri sebanyak 43 (18.22%) kuisisioner dari 6 (enam) Angkatan , pengembalian kuisisioner Jurusan Mekanik Industri sebanyak 43 (18.22%) kuisisioner dan Jurusan Las Industri sebesar 34 kuisisioner (14.41%). Pengembalian kuisisioner dengan internet di dominasi dari angkatan elektronika yaitu sebesar 22 kuisisioner (9.32%). Maka total pengembalian kuisisioner ini lah yang dijadikan sampel untuk penelitian, hal ini dilakukan oleh dikarenakan keterbatasan untuk mencari keseluruhan populasi, sehingga diputuskan jumlah ini telah memenuhi syarat perhitungan statistik seperti yang pesyaratan yang telah di jelaskan diatas.

- b. Studi dokumentasi dengan mempelajari data data , buku-buku sesuai dengan topik penelitian dampak pelatihan dan upah .

3.7 Pengolahan data

Dalam analisis ini sesuai dengan hipotesa yang ada, maka teknik/metode analisis yang akan dipergunakan adalah analisis korelasi dan regresi, baik sederhana maupun berganda. Data akan dianalisis merupakan data jadi yang telah diolah/dihitung menggunakan bantuan SPSS 15.0.

Setelah memperoleh jawaban pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner terhadap polpulasi yang ada, maka selanjutnya dilakukan pengolahan dan analisis data guna menemukan interpretasi yang tepat sebagai hasil dari penelitian. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan memperhatikan beberapa langkah yang harus dilakukan guna menghindarkan dari kesalahan dalam interpretasinya. Adapun teknis pengolahan dan analisis data yang dimaksud adalah :

1. Menentukan jenis data, yakni kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pernyataan atau kata-kata yang selanjutnya dapat diangka-kan dalam bentuk ordinal atau rangking, sedangkan data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka
2. Untuk menjamin keakurasian dan efisiensi dalam proses pengolahan dan analisis data, dapat ditempuh langkah pengolahan data sebagai berikut :

- Menyusun data; dengan cara mengumpulkan, melakukan pengecekan dan menyusun rekapitulasi data. Kegiatan ini dimaksudkan untuk meneliti kebenaran data yang diperoleh dan sekaligus memisahkan antara jawaban dari sampel yang diteliti dengan pendapat peneliti.
- Mengklasifikasikan data yaitu menggolongkan, mengelompokkan, dan memilah data berdasarkan klasifikasi yang telah dibuat dan ditentukan peneliti.
- Mengolah data yang dilakukan dengan menemukan jawaban dan sekaligus menarik hubungan antara permasalahan penelitian dengan jawaban yang diberikan sampel.
- Interpretasi hasil yang dilakukan dengan menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang didasarkan pada hasil analisis peneliti terhadap masalah dan kerangka teoritik yang digunakan. Analisis data merupakan kegiatan berpikir kritis mengenai kemungkinan adanya perbedaan antara teori dengan kenyataan yang ditemukan dilapangan atau yang bersumber dari hasil penelitian.

3.8 Langkah-langkah Penelitian

Guna mendukung keberhasilan pelaksanaannya, penulis telah menyusun langkah-langkah penelitian, sebagai berikut :

- 3.8.1 Menyusun rancangan tesis yang menggambarkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat yang ingin diperoleh, kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka serta metode penelitian yang akan digunakan.
- 3.8.2 Menyajikan rancangan tesis dalam seminar kajian akademik guna memperoleh masukan dan sekaligus penyempurnaan atas rancangan tesis yang dibuat peneliti.
- 3.8.3 Menyusun instrument penelitian, dalam hal ini daftar pertanyaan berupa kuisisioner yang merupakan alat untuk mengumpulkan data.

- 3.8.4 Menentukan jumlah populasi dan sampel penelitian yang menjadi sasaran/objek penelitian
- 3.8.5 Melakukan pengumpulan data di lapangan
- 3.8.6 Melakukan pengolahan, analisis descriptive dan inferensial serta interpretasi data dan penulisan tesis.



BAB 4

ANALISA

Data adalah informasi tentang sesuatu yang dibutuhkan untuk menganalisa sesuatu yang menjadi tujuan penelitian, sehingga data dapat merupakan sarana untuk memudahkan penafsiran dan memahami maknanya untuk menyimpulkan dan mengambil keputusan. Dalam hal ini peneliti akan menganalisa data yang didapatkan dengan metode statistik yaitu analisa deskripsi, analisa distribusi dan analisa regresi Binary logistik.

4.1. Analisa Deskripsi

4.1.1. Distribusi Gender

Pada pelatihan teknisi BBLKI Serang hanya di jurusan elektronika yang ada peminat dari wanita sehingga secara keseluruhan pelatihan Teknisi Ahli ini di dominasi pria, sehingga dapat dilihat juga pengembalian kusioner pada table Frekuensi populasi yang mengembalikan kusioner adalah 2 orang untuk wanita dan 118 orang Pria.

Tabel. 4.1. Frekuensi Gender Alumni BBLKI Serang

Gender	Frequency	Percent
wanita	2	1.67
Pria	118	98.33
Total	120	100

Untuk itu dalam penganalisaan variable gender akan terdapat ketidak seimbangan sehingga dapat di artikan untuk perbedaan gender tidak dapat dijadikan variable yang signifikan dalam analisa regresi yang sesuai dengan model yang direncanakan, dimana didominasi oleh pria.

4.1.2. Distribusi Sampel berdasarkan Jurusan dan Angkatan

Sampel yang diperoleh untuk masing masing jurusan dapat dilihat pada table 4.2. yaitu untuk Jurusan Elektronika Industri berjumlah 47 sampel yang terdiri dari 6 angkatan dimana jumlah terkecil sampel adalah di angkatan 5 dan angkatan 6 yang berjumlah 6 sampel dan jumlah terbesar adalah diangkatan 2, 3,dan 4 berjumlah 9 sampel, Jurusan Mekanik Industri berjumlah 42 yang terdiri 6 angkatan dengan jumlah sampel terkecila adalah di angkatan 5 berjumlah 4 sampel dan jumlah sampel yang tertinggi adalah di angkatan 4 berjumlah 13 sampel, dan untuk Jurusan Las Industri jumlah sampel terkecil ada di angkatan 4

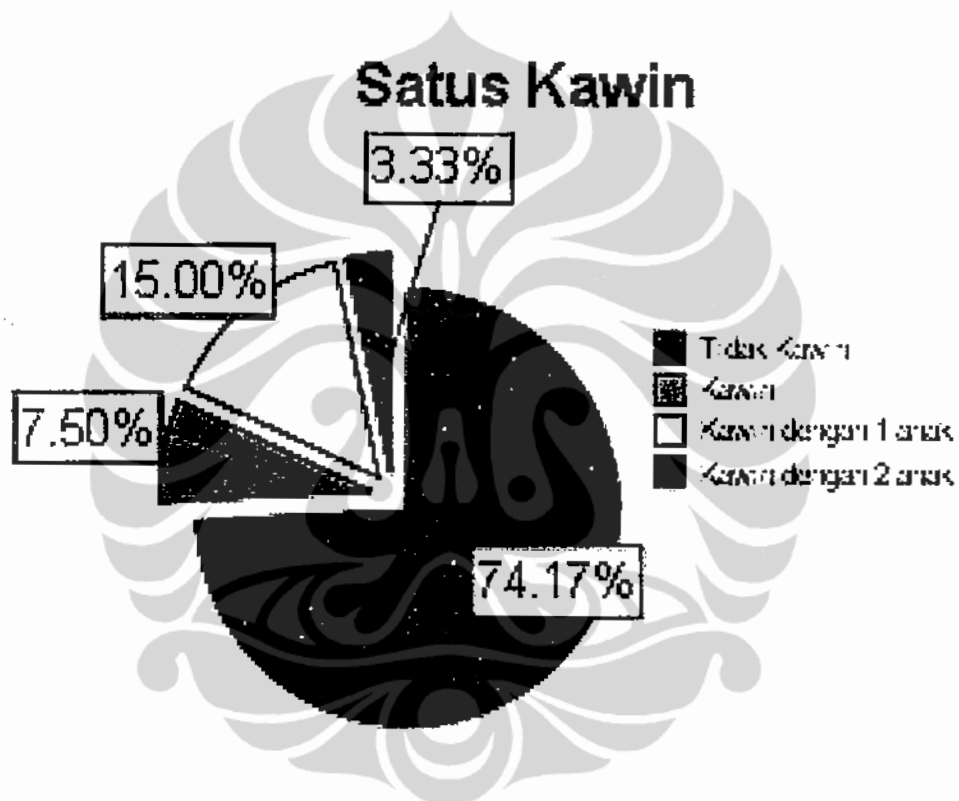
Tabel 4.2. Sampel Berdasarkan Jurusan dan Angkatan

Angkatan	J u r u s a n						Total
	Elektronika Industri		Mekanik Industri		Las Industri		
	Gender		Gender		Gender		
	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	
1	0	8	0	7	0	5	20
2	0	9	0	6	0	4	19
3	1	8	0	7	0	5	21
4	0	9	0	13	0	3	25
5	0	6	0	4	0	7	17
6	1	5	0	5	0	7	18
Jumlah	2	45	0	42	0	31	120
Persentasi	1.7%	37.5%	0.0%	35.0%	0.0%	25.8%	100.0%
Persentasi Jurusan	39.2%		35.0%		25.8%		100.0%

berjumlah 3 orang dan jumlah sampel terbesar ada di angkatan 5 dan 6 sebesar 7 sampel. Perbedaan sampel antara jurusan dapat dilihat bahwa jumlah sampel yang terbesar adalah Elektronika Industri yang diikuti dengan Mekanik Industri dan Las Industri.

4.1.3. Status Kawin sampel Alumni BBLKi Serang

Persentasi status perkawinan yang menjadi sampel dapat dilihat pada diagram gambar 4.1 dibawah ini yang menunjukkan bahwa persentasi yang telah tidak kawin adalah sebesar 74,17 persen, yang kawin sebesar 7,5 %, yang kawin dengan 1 anak sebesar 15 % dan sedangkan yang kawin dengan 2 anak adalah 3.3%.



Gambar 4.1. Diagram persentase Status Pernikahan

Dengan demikian dapat diartikan bahwa lulusan BBLKI yang telah menikah dengan jumlah anak terbanyak adalah 2 orang. Namun untuk status tidak kawin yang lebih dominan ini menunjukkan mereka masih merasa muda.

Untuk mengetahui distribusi umur yang sudah menikah dengan dua anak adalah berada di umur 23 tahun, 27 tahun dan 28 tahun. Dan jumlah alumni dengan status kawin terbesar adalah di umur 27 tahun.

Umur yang termuda dari sampel alumni yang ada adalah umur 23 tahun dengan jumlah 1 sampel dan umur yang tertua adalah 30 tahun dengan jumlah 2 sampel.

Tabel 4.3. Status kawin sampel Alumni berdasarkan Umur

Umur Alumni	Satus Kawin				Total
	Tidak Kawin	Kawin	Kawin dengan 1 anak	Kawin dengan 2 anak	
21	1	0	0	0	1
22	4	0	0	0	4
23	13	0	1	1	15
24	14	1	0	0	15
25	16	0	2	0	18
26	11	4	2	0	17
27	16	3	3	1	23
28	9	0	6	2	17
29	3	1	3	0	7
30	2	0	1	0	3
Total	89	9	18	4	120

Total jumlah alumni yang tidak kawin sebagai sampel adalah sebanyak 89 sampel dan jumlah sampel kawin sebanyak 9 orang, jumlah sampel kawin dengan 1 anak 18 orang dan jumlah sampel kawin dengan 2 anak adalah 4 orang.

Nama Perusahaan tempat sampel alumni bekerja sdapat dilihat pada table 4.4 dimana jumlah perusahaan yang menggunakan tenaga kerja yang berasal dari lulusan BBLKI adalah sebanyak 42 perusahaan. Perusahaan yang banyak menggunakan alumni diantaranya adalah PT.IKPP yaitu PT. Indah Kiat Pulp Paper yang berada di Cikande, perusahaan ini adalah industri kertas yang cukup besar di Indonesia, dan telah bekerja sama dengan BBLKI serang dengan baik sehingga banyak alumni yang bekerja disana.

PT. Cilegon Fabrikator yang bergerak dibidang konstruksi banyak menyerap alumni BBLKI serang ini menunjukkan bahwa mereka sudah percaya dengan lulusan dari BBLKI Serang.

Tabel 4.4. Distribusi Alumni BBLKI Serang pada Perusahaan

NO	Nama Perusahaan Sekarang	Frequency	Persentasi
1	CV. Tectona Perdana	1	0.83%
2	Honda Preceision Part Mfg	1	0.83%
3	PT. Alam Lestari Unggul	1	0.83%
4	PT. Argo Pantas TBK	3	2.50%
5	PT. Automatic System Indonesia	1	0.83%
6	PT. Bluescope Steel Indonesia	4	3.33%
7	PT. BOART LONGYEAR	1	0.83%
8	PT. CHAROEN POKPHAN INDONESIA	1	0.83%
9	PT. Cilegon Fabricators	15	12.50%
10	PT. Citramas Alfa Sejahtra	1	0.83%
11	PT. COCACOLA BOTTOLING IND	1	0.83%
12	PT. Danwo Steel Sejati	1	0.83%
13	PT. DIAN SWASTIKA SENTOSA SERANG	1	0.83%
14	PT. Doulton	1	0.83%
15	PT. Guna Nusa utama Fabrikator	9	7.50%
16	PT. IKPP	14	11.67%
17	PT. Indoblok Mitra Lestari ind.	2	1.67%
18	PT. JAP	1	0.83%
19	PT. Katsushiro Indonesia	1	0.83%
20	PT. Kawan Lama Sejahtera	1	0.83%
21	PT. Komstsu Reman Indonesia	4	3.33%
22	PT. Korindo Heavy Industries	7	5.83%
23	PT. Mega Karya Semesta	1	0.83%
24	PT. MEGAGEN MEKATAMA	1	0.83%
25	PT. Natra Raya	2	1.67%
26	PT. PLN (Persero PLTGU Cilegon)	7	5.83%
27	PT. Pou Chen Indonesia	1	0.83%
28	PT. Pundi Kencana	3	2.50%
29	PT. Sanggar Sarana Baja(SSB)	1	0.83%
30	PT. Sankyu Indo Internasional	2	1.67%
31	PT. SANMINA-SCI Batam	1	0.83%
32	PT. Schneder Elektrik Indonesia	1	0.83%
33	PT. Siemens Cilegon Factory	10	8.33%
34	PT. Sinar Sakti Jaya	1	0.83%
35	PT. Sinar Sosro KPB Palembang	1	0.83%
36	PT. Superfeed Cikande	1	0.83%
37	PT. TIRTA INVESTAMA (AQUA) KLATEN	2	1.67%
38	PT. TITAN PETROKIMIA NUSANTARA	3	2.50%
39	PT. Tripolyta Indonesia Tbk.	1	0.83%
40	PT. Yasunaga	7	5.83%
41	PT. YTL JAWA TIMUR	1	0.83%
42	PT.CCSI	1	0.83%
	Total	120	100

Kemudian PT. Siemen Cilegon Fabrikator yang berada di Cilegon Banten juga banyak menyerap tenaga dari BBLKI, diketahui bahwa perusahaan ini sudah terkenal dan berkelas internasional, dan PT Guna Nusa Utama Fabrikator merupakan jenis perusahaan konstruksi yang berskala Internasional juga banyak alumni yang bekerja di sana karena kompetensi skil yang dimiliki alumni sudah dapat memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

4.1.4. Distribusi Alumni BBLKI Serang pada Jenis Industri/Perusahaan tempat bekerja

Dari sampel alumni yang ada bahwa mayoritas mereka bekerja di industri manufacturing dengan jumlah 45 orang dan paling banyak yang bekerja di industri manufacturing adalah Jurusan Mekanik dan yang kedua adalah di jenis industri Konstruksi yang di dominasi oleh Jurusan Las industri

Tabel 4.5. Distribusi Alumni BBLKI Serang pada Jenis Industri/Perusahaan bekerja

Jenis Industri		Jurusan			Jumlah
		Elektonika industri	Mekanik Industri	Las Industri	
Jenis Industri Sekarang	Industri Tambang	0	0	1	1
	Industri Maufacturing	15	21	9	45
	Konstruksi	1	11	16	28
	Transfortasi	0	0	1	1
	Jasa	6	2	2	10
	Perdagangan	2	0	2	4
Jenis Industri lainnya sekarang	Alat alat Berat	0	2	0	2
	Baverage	1	0	0	1
	Food & Baverage	1	0	0	1
	Industri Air Minum	2	0	0	2
	Industri Kertas	8	6	0	14
	Industri Kimia	3	0	0	3
	Kontraktor	1	0	0	1
	Pabrik batako	2	0	0	2
	Pabrik Tepung	3	0	0	3
Pakan Ternak	2	0	0	2	
Total per Jurusan		47	42	31	120

Untuk Jurusan Elektronika Industri banyak tersebar ke berbagai perusahaan terlihat dari table 4.5. penyebarannya merata seluruh jenis industri dan banyak juga berada di jenis industri lainnya.

4.1.5. Distribusi Gaji pokok sampel alumni

Penyebaran gaji pokok pada sampel ini terlihat pada table 4.6 yang menunjukkan dominan tertinggi terkonsentrasi pada nilai gaji pokok Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.500.000,- (45,83%), yang kedua adalah di nilai gaji pokok Rp. 1.500.000,- s/d Rp. 2.000.000,- (29.27%) , yang ke tiga berada pada posisi gaji pokok Rp 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000,- (10%). Untuk level gaji pokok terendah berada pada Rp. 500.000,- s/d Rp. 1.000.000. hanya 6.6%, dan yang tertinggi sebesar 4.17 % berada pada > Rp. 3.000.000.

Tabel 4.6. Persentasi Gaji Pokok pada Setiap Jurusan

NO	Gaji Pokok	Jurusan			JLH	Persen tasi
		Elektronika Industri	Mekanik Industri	Las Industri		
1	< Rp. 500.000,-	0	0	0	0	0.00%
2	Rp. 500.000,- s/d Rp. 1.000.000,-	5	2	1	8	6.67%
3	Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.500.000,-	25	22	8	55	45.83%
4	Rp. 1.500.000,- s/d Rp. 2.000.000,-	11	11	13	35	29.17%
5	Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 2.500.000,-	5	3	4	12	10.00%
6	Rp. 2.500.000,- s/d Rp. 3.000.000,-	0	2	3	5	4.17%
7	> Rp. 3.000.000,-	1	2	2	5	4.17%
Total		47	42	31	120	100.00%

Gaji pokok adalah gaji dasar yang diterima seseorang pekerja belum termasuk pada tunjangan lainnya seperti jaminan, kesehatan, Jamsostek, Kendaraan dinas atau jemputan, dan juga Insentif lainnya. Setangkan gaji total adalah gaji yang diterima setelah ditambah dengan insentif, jam lembur dan lainnya. Jika dibandingkan dengan upah minimum buruh industri nasional triwulan III 2008 sebesar Rp1.095.776,- , dapat kita bandingkan bahwa gaji terendah yang diterima oleh alumni BBLKI serang sudah memenuhi standar upah buruh industri minimum.

Jika dilihat dari total gaji yang didapatkan setiap sampel populasi pada table 4.7. maka level gaji terkecil adalah di kisaran Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.500.000,- sehingga jelas bahwa lulusan BBLKI dapat dikatakan mendapatkan upah atau kompensasi yang berada diatas standar minimum upah industri.

Tabel 4.7. Persentasi Total Gaji pada Seiap Jurusan

NO	Total Penghasilan	Jurusan			JLH	Persen tasi
		Elektronika Industri	Mekanik Industri	Las Industri		
1	< Rp. 1.000.000,-	0	0	0	0	0.00%
2	Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.500.000,-	9	1	1	11	9.17%
3	Rp. 1.500.000,- s/d Rp. 2.000.000,-	16	11	8	35	29.17%
4	Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 2.500.000,-	9	12	5	26	21.67%
5	Rp. 2.500.000,- s/d Rp. 3.000.000,-	6	11	7	24	20.00%
6	Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 3.500.000,-	5	4	5	14	11.67%
7	> Rp. 3.500.000,-	2	3	5	10	8.33%
Total		47	42	31	120	100.00%

Jabatan yang terdapat pada hasil kuisioner terdapat jabatan Operator, leader, supervisor dan lainnya. Jabatan lainnya yang disebutkan didalam kuisioner adalah sebagai teknisi, staf, QC (Qualiti control), managemen training, Junior engeeneering control , karyawan trampil khusus, Mill maintenace , welder, electrician technician, technical support, condrotion monitoring & Reiliability, drafter dan Inventory material Admin. Terlihat pada table dibawah bahwa 40.83 % menjabat sebagai operator, dan 8 orang (6.8%) menjabat sebagai Leader dan supervisor, sedangkan yang lainnya adalah seperti yang telah disebutkan diatas. Namun yang menarik adalah sebahadian besar alumni menjabat operator, ini menunjukkan bahwa sebagian lulusan BBLKI hanya dapat mengisi jabatan yang operator. Namun dalam hal ini operator yang dimaksud bisa saja juga teknisi di perusahaan tempat mereka bekerja.

Tabel 4.8. distribusi Jabatan sampel alumni

NO	Jabatan Sekarang	Jurusan			JLH	Persentasi
		Elektronika Industri	Mekanik Industri	Las Industri		
1	Operator	13	23	13	49	40.83%
2	leader	3	3	2	8	6.67%
3	supervisor	4	2	2	8	6.67%
4	Manager	0	0	0	0	0.00%
5	Lainnya	27	14	14	55	45.83%
Total		47	42	31	120	100.00%

Bila dilihat dari persentase kesesuaian tempat kerja dapat dilihat pada table dibawah ini menunjukkan 88.3% alumni BBLKI serang menyatakan pekerjaannya sesuai. Sehingga dapat diartikan jabatan operator yang di pilih sebagai jawaban mereka adalah memang mereka bekerja dibidangnya masing-masing.

Tabel 4.9. Frekuensi kesesuaian tempat kerja

Kondisi Pekerjaan	Frequency	%
Tidak Sesuai	14	11.7%
Sesuai	106	88.3%
Total	120	

Alasan mereka yang menyatakan tidak sesuai dengan pekerjaannya adalah untuk mencari pengalaman, mengisi waktu dan mengumpulkan dana untuk persiapan mencari lowongan, suka dibidang administrasi, pengangkatan karyawan tetap lebih cepat, pengalaman baru, tergantung dari penempatan perusahaan dan teknologi di perusahaan lebih canggih.

Pernyataan yang dikatakan Tadjuddin (2001) bahwa salah satu hubungan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah berupa kompensasi ekstrinsik dimana kompensasi ini adalah dapat berupa uang atau dalam bentuk penghargaan lainnya, seperti fasilitas yang diberikan terhadap karyawan atau pekerjanya. (p.59)

Terlihat pada table 4.10a. bahwa luaran BBLKI serang yang bekerja secara keseluruhan mendapat fasilitas, namun persentasi fasilitas yang terbtinggi adalah pada jaminan kesehatan dan Jamsostek serta adanya jemputan sebesar 50,8 % (Jumlah : 26.67% + 24.17%) .

Tabel 4.10a. Frekuensi Fasilitas yang didapat

No	Fasilitas	Frequency	Percent
1	a	5	4.17%
2	a,b	32	26.67%
3	a,b,c,d,e	3	2.50%
4	a,b,d	29	24.17%
5	a,b,d,e	15	12.50%
6	a,b,e	11	9.17%
7	a,c	1	0.83%
8	a,d	6	5.00%
9	a,d,e	1	0.83%
10	b	7	5.83%
11	b,c,e	1	0.83%
12	b,d	2	1.67%
13	d	2	1.67%
14	e	5	4.17%
Total		120	100.00%

Keterangan

- a Jaminan Kesehatan
- b Jamsostek
- c Kendaraan Dinas
- d Jemputan
- e Lainnya

Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerjanya. Sekitar 85.8% dari mereka mendapat jaminan kesehatan ini menunjukkan bahwa kesehatan karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan dalam produksinya namun masih ada 14,1 % yang tidak. Selain jaminan kesehatan, Jamsostek juga merupakan hal yang penting, dimana total persentasi yang mendapatkan jamsostek adalah 83,34%, masih ada

sekitar 12.64% lagi dari mereka tidak mendapatkannya. Dari jaminan kesehatan dan jamsostek ini menggambarkan masih ada perusahaan yang tidak memandang kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja suatu hal yang sangat mendukung target produksi yang ingin dicapai atau perusahaan ingin mendapatkan pekerja yang murah tetapi mempunyai ketrampilan dan pengetahuan yang tinggi.

Tabel 4.10b. Fasilitas lainnya yang didapat

1	Fasilitas Lainnya	Frequency	Persentasi
2	Dana Pensiun Manulife	1	0.83%
3	Extra Puding	2	1.67%
4	Handphone	1	0.83%
5	insentif	3	2.50%
6	intensif	1	0.83%
7	Jasa Proyek + Uang transport	1	0.83%
8	Keluarga	1	0.83%
9	Makan	3	2.50%
10	Makan + snack, overtime	1	0.83%
11	makan siang	2	1.67%
12	Makan siang	2	1.67%
13	Makan Siang	1	0.83%
14	Makan siang, Housing alowance, Duty Allowance	1	0.83%
15	mess	2	1.67%
16	Mess & Laundry	3	2.50%
17	mess kamar	2	1.67%
18	perumahan	1	0.83%
19	Premi Hadir dan Makan Siang	1	0.83%
20	Saham & Dana Pensiun	1	0.83%
21	Sinar Mas (Asuransi)	1	0.83%
22	Training	1	0.83%
23	uang makan dan hadir	1	0.83%
24	Uang Perumahan/tahun bila mutasi	1	0.83%
25	Uang transport rp.13.000/hari	1	0.83%
26	Uang Transprt & Training Autocad	1	0.83%
	Total Lainnya	36	30.00%

Fasilitas lainnya yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada table 4.10b dimana sekitar 30% mendapatkannya yang berupa uang makan, tempat tinggal/mess, premi harian, insentif, keluarga, uang perumahan, Duty Allowance. Yang lebih menarik lagi di fasilitas lainnya adalah diberikannya Handphone kepada pegawainya hal ini menunjukkan perusahaan sangat membutuhkan mereka setiap saat.

4.1.6. Kebutuhan pelatihan di perusahaan tempat bekerja

Salah satu komponen penyelenggaraan pelatihan adalah perlunya analisa kebutuhan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan kompeten. Oleh karena itu dari hasil pengolahan data survey tracer study didapatkan berbagai kebutuhan mereka untuk mengisi pekerjaan yang ada di perusahaan.

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa masing masing bidang pelatihan sangat membutuhkan bahasa inggris yang lebih mendalam sehingga mereka dapat berkomunikasi dengan baik dengan orang asing, bahkan untuk dapat memperlancar pekerjaan mereka sehari hari, didamping itu juga mereka merasa kurang di bidang Komputer terutama operasi komputer seperti internet dan IT. Dalam hal ini adalah untuk mendukung dan mempermudah pekerjaan sehari-hari dimana perusahaan saat ini telah banyak yang berkembang seiring dengan teknologi saat ini.

Untuk bidang pelatihan Elektronika industri ada yang membutuhkan pelatihan tentang otomasisasi seperti aplikasi PLC, mikroprosesor, PID control System DCS dan otomatisasi motor drive, teknik instrument, vibrasi analisis and predictive maintenance. Jika di lihat pada kondisinya saat ini memang untuk PLC dan Microprosesor sudah ada dengan satu macam produk saja, namun untuk sistem DCS dan PIDnya belum tersedia.

Bidang pelatihan mekanik industri membutuhkan beberapa pelatihan lanjutan yang belum terdapat di BBLKI seperti design software pro-engineer, solid work, ABS Rules, ASME VIII, ASME IX, API1104 & Code, radiography interpret, Teori Alignment, Teori Rolling Bearing. Untuk kebutuhan yang lainnya berupa kebutuhan lanjutan.

Tabel 4.11. Kebutuhan Pelatihan

NO	Kebutuhan Pelatihan		
	Elektronika Industri	Mekanik industri	Las Industri
1	Aplikasi PLC dan Aplikasi Microprosesor	ABS Rules, ASME VIII, ASME IX, API1104 & Code lain	management
2	Autocad	NDT & DT Metalurgi room, Radiography Interpretate	Autocad
3	Bahasa Inggris Conversation dan TOEFL	Teori Kepemimpinan (Manajerial)	Leadership
4	IT programmer and Internet	Bahasa Asing (Inggris, Jerman, Jepang dan Mandarin)	Komputer
5	Trouble shooting	Program CNC Lanjutan/terapan	Welding Inspector
6	Instrumentasi Industri	Menggambar Teknik (Design) yg lebih mendalam	Bahasa Inggris, Jepang
7	Komputer	Komputer dan programmer IT	CSWIP dan Welding Engineer
8	Wirausaha	Teknik Presentasi	Marketing
9	Organisasi	Design Software (Pro-Engineer 3.0, Solidwork, Catia)	Manajemen Perusahaan
10	Bahasa Jepang	Maintenance	NDT LEVEL 1&2, Welding Inspektur CSWIP
11	Control Lanjutan	Setting untuk Fabrikasi	NDT Level 2 Sertifikat Pipa Migas Sp/6g
12	DCS System	Management	Publik Speaking
13	Hardware komputer	Organisasi Skill	Teknik Wawancara dan Komunikasi
14	English Edvans dan Pelatihan ESQ	Trouble Shooting	Metalurgi
15	Gulung Motor	Matematika/Mekanika Teknik, Total Predictive Maintenance	Under Water Welding
16	Leadership	Autocad	
17	Komunikasi Skill	Konversi Energi	
18	Management	Mekatronika, Konversi Energi	
19	Teknik Presentasi	Pelatihan SAP	
20	Automation Terapan/PID	Project Control & Pengetahuan Material	
21	Leadership	Teori Alignment, Teori Rolling Bearing	
22	Life Skill Training (Soft Skill and Managerial)	Trouble shooting untuk sistem Hydrollic & Pneumatic, Bahasa Inggris	
23	Marketing	Welding Inspection	
24	Otomasi motor drive		
25	Microprosesor terapan		
26	Pelatih Tegangan Tinggi (Switch Gear, Transformator MCC, Motor)		
27	PLC Omron dan Mitsubishi		
28	Sistem Proteksi pada panel Medium Voltage (Khusus Relay 2 Proteksi)		
29	Teknik Instrumen		
30	Vibrasi Analisis dan Predictive Maintenance		

Bidang pelatihan Las industri membutuhkan CSWIP dan welding engineering, Autocad, welding inspector, under water welding. Namun hal yang menarik dari kebutuhan pelatihan mereka adalah dibutuhkannya sertifikat pipa Migas. Untuk kebutuhan ini tentunya BBLKI harus melakukan kerja sama dengan

Migas sehingga dapat menghasilkan sertifikasi yang dibutuhkan di dunia industri sebagai tempat bekerja.

Pelatihan manajemen organisasi untuk ketiga bidang pelatihan dibutuhkan sebagai pendukung dalam melakukan pekerjaan, juga bahasa Jerman, Jepang dan Mandarin. Hal ini dimungkinkan karena banyaknya perusahaan asing di Indonesia yang membutuhkan keahlian tambahan bahasa asing.

4.2. Hubungan variable Terikat Gaji Pokok dengan variable bebas

variabel yang digunakan dalam analisa ini tentunya di tes hubungan antar variabel terikat dengan variable bebas agar dapat diketahui seberapa kuat hubungan antar variabel tersebut. Pengetesan ini dilakukan dengan menggunakan analisa crosstab pada spss.

Variabel variabel yang digunakan dalam analisa adalah variabel gaji pokok sebagai variabel terikat dan Bidang pelatihan, Kesesuaian pelatihan, Pelatihan diperusahaan, status kerja, pengalaman kerja, Jenis industri, status kawin, pindah kerja dan indeks prestasi kumulatif sebagai variabel bebas.

Hubungan antara gaji pokok dengan jenis industri dapat dilihat dari tabel 4.12 pada lambda nilai symmetric dapat diartikan kedua variabel setara atau bebas. Besarnya korelasi 0.071 ini sangat lemah tetapi approx sig nya < dari 0.05 yang berarti kedua variabel ada hubungan. Dan bila dilihat hasil uji symmetric

Tabel 4.12. Crosstab Direction Measure Jenis Industri * Gaji pokok

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.071	.028	2.414	.016
		Jenis Industri Dependent	.067	.034	1.919	.055
		Gaji pokok Dependent	.077	.049	1.522	.128
Goodman and Kruskal tau		Jenis Industri Dependent	.056	.012		.104(c)
		Gaji pokok Dependent	.071	.016		.071(c)
Uncertainty Coefficient		Symmetric	.140	.028	4.358	.021(d)
		Jenis Industri Dependent	.137	.027	4.358	.021(d)
		Gaji pokok Dependent	.143	.029	4.358	.021(d)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

measures terhadap nominal by nominal dengan nilai korelasi value 0.755 dan approx.sig dibawah nilai α dibawah 0.01, artinya bahwa variabel mempunyai hubungan yang kuat .

Hubungan variabel bidang pelatihan dengan gaji pokok dapat dilihat pada lampiran (2) crosstab bidang pelatihan*Gaji pokok pada uji *goodman and kruskal tau* dengan nilai hubungan sebesar 0.054 dengan approx.sig < dari 0.05 pada gaji pokok dependen artinya bahwa bisa saja ada hubungan, namun nilai hubungan yang sangat kecil.

Hubungan variabel status kerja*Gaji pokok dapat dilihat pada directional measures di lambda pada nilai symmetric dengan nilai 0.034 dan Approx.sig. > 0.05. artinya bahwa tidak hubungan secara nyata dan untuk status kerja dependent serta Gaji pokok dependent menunjukkan nilai approx.sig yang lebih besar dari 0.05. artinya masing masing variable tidak dapat memprediksi.

Hubungan variabel Indeks Prestasi kumulatif*Gaji pokok dapat dilihat pada directional measures di lambda symmetric mempunyai nilai 0.24 dengan approx.sig dibawah 0.001 dengan Indeks Prestasi kumulatif dependent approxi.sig lebih besar dari 0.05 dan gaji pokok dependent dengan approx.sig dibawah 0.001, artinya kedua variabel setara dan mempunyai hubungan yang nyata dengan nilai korelasi sebesar 0.24 dan ini cukup lemah.

Hubungan variabel Pindah Kerja*Gaji pokok pada direction measures di lambda symmetric terdapat nilai yang sangat lemah dengan approx.sig lebih besar dari 0.05 , artinya variabel tidak ada hubungan secara nyata.

Hubungan Pelatihan diperusahaan*Gaji pokok pada directional measures di lambda symmetric terdapat nilai yang sangat lemah dan nilai approx.sig diatas 0.05, artinya kedua variabel tidak ada hubungan secara nyata.

Hubungan Kesesuaian Pelatihan*Gaji pokok pada directions measures di Lambda symmetric tidak dapat dihitung, namun dilihat pada Symetric measures, terdapat nilai yang lemah 0.126 dengan approx.sig diatas 0.05, artinya tidak ada hubungan antar variabel nominal.

Hubungan Status kawin*Gaji pokok pada direction measures di lambda symmetric dengan nilai yang sangat lemah 0.021 dengan approx.sig lebih besar dari 0.05 , artinya bahwa tidak ada hubungan yang nyata antara variabel. Begitu

juga bila dilihat pada symmetric measures, dengan nilai 0.126 dan approx.sig yang lebih besar dari 0.05.

Hubungan pengalaman Kerja * Gaji pada directional Measures terdapat hubungan yang sangat lemah 0.088 dengan nilai approx.sig 0.067 dan pengalaman kerja dependent memiliki approx.sig 0.045 lebih kecil dari 0.05 dan pada Symmetrid Measures terdapat nilai 0.404 dengan approx.sig 0.033, artinya bisa saja ada hubungan antara pengalaman dan gaji pokok.

4.3. Hubungan variable Terikat Total Penghasilan dengan variable bebas

Hubungan total penghasilan dengan Bidang pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.13. dibawah ini, artinya nilai value symmetric kesetaraan tidak seimbang dimana signifikannya lebih besar dari 0.05, namun pada analisa Goodmen terdapat bahwa dependent bidang pelatihan nilainya 0.151 dengan signifikan dibawah 0.1 dan total penghasilan nilai value 0.012 Approx.sig 0.85, artinya bisa saja bidang pelatihan menjelaskan total penghasila, dengan signifikansi yang tidak masuk dalam alpha 0.05 maka kemungkinan total penghasilan tidak dapat dijelaskan oleh Bidang pelatihan.

Tabel 4.13. Crosstab Directional Measures Total Penghasilan*BidPel

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	0.076	0.059	1.259	0.208
		Bidang Pelatihan Dependent	0.151	0.085	1.658	0.097
		Total penghasilan Dependent	0.012	0.056	0.209	0.835
	Goodman and Kruskal tau	Bidang Pelatihan Dependent	0.073	0.032		.068(c)
		Total penghasilan Dependent	0.022	0.012		.234(c)
	Uncertainty Cefficient	Symmetric	0.05	0.023	2.104	.087(d)
		Bidang Pelatihan Dependent	0.063	0.03	2.104	.087(d)
		Total penghasilan Dependent	0.041	0.019	2.104	.087(d)

Hubungan Kesesuaian Pelatihan*Total Penghasilan dapat dilihat pada lampiran 4 Crosstab Total penghasilan terhadap variabel bebas pada tabel Kesesuaian Pelatihan*Total Penghasilan, dimana Lambda Symmetric value 0, dan Goodman kruskal dependent kesesuaian pelatihan value 0.052 dan dependent value 0.014 dan signifikannya diatas 0.05, artinya hubungan antara variabel tidak kuat.

Hubungan status kerja* total penghasilan (pada Lampiran 4) dengan nominal by nominal $\phi = 0.304$ sig.0.05, cramer's $V = 0.304$ sig.0.05 dan contingency coefficient = 0.291, artinya ada hubungan nyata antar variabel status kerja dengan total penghasilan, bila signifikannya 0.1.

Pengalaman Kerja*Total penghasilan (pada lampiran 4) dengan nilai goodman and kruskal tau approx.signya tergantung dari chi- square approximation, namun value cukup lemah 0.035 dan 0.01 dan pada symmetric measures terdapat nilai $\phi = 0.52$, cramer's $V = 0.178$, contingency coefficient = 0.244., dengan approx.sig diatas 0.05 ketiganya . artinya tidak ada hubungan nyata kedua variabel.

Jenis Industri*total penghasilan (pada lampiran 4) pada symmetric measures nominal by nominal pada $\phi = 0.654$, cramer's $V = 0.292$, contingency coefficient 0.547 dengan Approx.sig ketiganya 0.009, artinya ada hubungan korelasi antara variabel jenis industri dengan total penghasilan.

Status kawin*total Penghasilan (pada lampiran 4) hubungan nilai nominal by nominal dengan approxi.sig. diatas 0.05, sehingga hubungan kedua variabel tidak kuat.

Pindah Kerja*Total penghasilan (pada lampiran 4) hubungan nominal by nominal dengan Approx.sig diatas 0.05, artinya tidak ada hubungan yang nyata antara variabel Pindah kerja dengan variabel total penghasilan.

Indeks Prestasi kumulatif*Total Penghasilan (pada lampiran 4) lambda symmetric dengan value 0.281 dengan Approx.sig 0.00 dan indeks prestasi Kumulatif dependent 0.061 (hubungan lemah) dan pada total penghasilan value

0.576 dengan approx.sig.0.000, artinya kedua varabel mempunyai hubungan yang nyata.

Pelatihan diperusahaan*Total Penghasilan (pada lampiran 4) pada symmetric Measures terdapat value phi = 0.284, cramer's V = 0.284, contingency = 0.273 dengan Approx. sig = 084, artinya kedua variabel mempunyai korelasi yang nyata bila pada alpha 0.1.

4.4. Analisis Inferensial

Analisa inferensial ini adalah digunakan untuk menguji model yang direncanakan sesuai dengan tujuan penelitian yakni menguji tentang parameter regresi β_{10} dan β_{1i} dimana I adalah $0 \rightarrow n$.

Uji seluruh model (Uji G)

$$H_0 : \beta_{1i} = 0 \quad H_a : \beta_{1i} \neq 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang kurangnya terdapat } \beta_{1i} \neq 0$$

Bila H_0 ditolak artinya model signifikan pada tingkat signifikan α

H_0 Ditolak jika uji $G > \chi^2_{\alpha,p}$: tingkat signifikansi.

Tabel 4.14 Case Processing Summary

Unweighted Cases(a)		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	120	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	120	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		120	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Total data yang diolah adalah sebesar 120 dengan variabel terikat terdiri dari gaji rendah < 2 juta rupiah dan gaji tinggi > 2 juta rupiah. Pembagian ini dilakukan sesuai dengan data pada survey kuisioner dengan jawaban :

1. < Rp. 500.000,-
2. Rp. 500.000,- s/d Rp. 1.000.000,-
3. Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 1.500.000,-
4. Rp. 1.500.000,- s/d Rp. 2.000.000,-
5. Rp. 2.000.000,- s/d Rp. 2.500.000,-

6. Rp. 2.500.000,- s/d Rp. 3.000.000,-

7. > Rp. 3.000.000,-

dengan penyesuaian terhadap salary Handbook dimana gaji seorang teknisi sebesar Rp. 1.750 s/d Rp. 3.500.000,- dengan pengalaman 1 s/d 5 tahun dan untuk D3 sebesar Rp. 2.000.000. s/d Rp. 3.500.000,- dengan pengalaman 1 s/d 3 tahun sehingga diambil titik di Rp. 2.000.000,- sehingga variable terikat terlihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.15. Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Gaji Rendah < Rp 2 Jt	0
Gaji tinggi > 2 juta	1

Pada tabel 4.16 variabel equation menunjukkan nilai signifikan pada nilai 0.000, artinya telah dilakukan uji signifikansi terhadap intersep dengan uji wald, dan dengan hasilnya koefisien intersep, signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$. Pada tabel yang berikutnya adalah variabel-variabel yang tidak diikutsertakan pada persamaan model.

Tabel 4.16 Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-1.494	.236	40.098	1	.000	.224

Tabel 4.17. Variables not in the Equation

	Score	df	Sig.
Step 0 Variables			
BidPel	3.421	2	.181
BidPel(1)	.120	1	.729
BidPel(2)	3.196	1	.074
Kes_Pel	.173	1	.677
Pel_Perusahaan	4.524	1	.033
St_Kerja	5.399	1	.020
Peng_Kerja1	14.073	2	.001
Peng_Kerja1(1)	5.566	1	.018
Peng_Kerja1(2)	13.857	1	.000
JenInd	.286	1	.593
St_Kawin	1.559	1	.212
PinKer	2.386	1	.122
IPK1	.195	1	.659
Overall Statistics	32.314	11	.001

Pada tabel 4.18 Omnibus Tests dan Tabel 4.19 Model summary terlihat bahwa nilai chi-square dan -2 log likelihood tidak terlalu besar. Ini artinya uji seluruh model dimana nilai likelihood besar, sehingga didalam model terdapat variabel yang tidak signifikan.

Tabel 4.18 Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	35.294	11	.000
	Block	35.294	11	.000
	Model	35.294	11	.000

Tabel 4.19. Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	79.045(a)	.255	.415

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

selanjutnya dilihat tabel 4.20 variables in equation terlihat ada beberapa variabel yang tidak signifikan, seperti Kesesuaian pelatihan, status kawin, IPK, Jenis Industri, sehingga model harus di modifikasi untuk mendapatkan model yang signifikan secara statistik

Tabel 4.20. Variables in the Equation

Step 1(a)		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
	BidPel			7.312	2	.026	
	BidPel(1)	1.220	.799	2.332	1	.127	3.387
	BidPel(2)	2.341	.866	7.310	1	.007	10.394
	Kes_Pel	1.285	1.042	1.519	1	.218	3.613
	Pel_Perusahaan	1.211	.639	3.589	1	.058	3.356
	St_Kerja	2.269	.815	7.742	1	.005	9.668
	Peng_Kerja1			7.268	2	.026	
	Peng_Kerja1(1)	.176	1.202	.021	1	.884	1.192
	Peng_Kerja1(2)	1.893	1.198	2.498	1	.114	6.639
	JenInd	1.208	.969	1.553	1	.213	3.347
	St_Kawin	-.107	.669	.025	1	.873	.899
	PinKer	1.208	.700	2.980	1	.084	3.347
	IPK1	.226	1.201	.035	1	.851	1.254
	Constant	-8.686	2.458	12.491	1	.000	.000

a Variable(s) entered on step 1: BidPel, Kes_Pel, Pel_Perusahaan, St_Kerja, Peng_Kerja1, JenInd, St_Kawin, PinKer, IPK1.

Dengan melakukan regresi logit binary pada metode backward stepwise condition didapat hasil olahan model 1 (lampiran 2: variabel in equation), diringkas seperti tabel 4.21. Model variabel. Pada tahap pertama variabel status kawin(St_Kawin) dikeluarkan dari model 1 dan hasil yang didapat seperti pada model 2 dimana

masih ada beberapa variabel yang tidak signifikan dalam model seperti variabel Indeks prestasi kumulatif (IPK1), Kesesuaian pelatihan (Kes_Pel), jenis industri (JenInd), namun nilai signifikansi terbesar adalah pada variabel IPK1 sebesar 0.850, maka tahap berikutnya adalah menghilangkan variabel tersebut dan hasilnya adalah model 3, terdapat masih ada variable yang tidak signifikan yakni kesesuaian Pelatihan, pelatihan diperusahaan dan jenis industri. Selanjutnya di keluarkan variabel Kesesuaian Pelatihan dan hasilnya seperti model 4 , variabel jenis industri dan pealtihan diperusahaan masih tetap tidak signifikan dan pada model 5 variabel pelatihan diperusahaan dikeluarkan, nilai likelihood naik menjadi 83.59, ini artinya model sudah cukup baik dibandingkan dengan yang sebelumnya, teapi variabel Jenis Industri masih tetap tidak signifikan.

Tabel 4.21 Model variabel

Variabel Independent	Model 1		Model 2	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
BidPel	**		**	
BidPel(1)	1.220	3.3870	1.0775	2.9373
BidPel(2)	2.341 *	10.3936	2.3629 *	10.6220
Kes Pel	1.285	3.6133		
Pel Perusahaan	1.211 ***	3.3562		
St Kerja	2.269 *	9.6678	2.4992 *	12.1727
Peng Kerja1	**		**	
Peng Kerja1(1)	0.176	1.1918	0.1655	1.1800
Peng Kerja1(2)	1.893	6.6393	1.6130	5.0180
JenInd	1.208	3.3471	1.4959	4.4632
St Kawin	-0.107	0.8987		
PinKer	1.208 ***	3.3465	1.3520 **	3.8652
IPK1	0.226	1.2537		
Constant	-8.686 *	0.0002	-7.1319 *	0.0008

a. Variable(s) entered on step 1: BidPel, Kes_Pel, Pel_Perusahaan, St_Kerja, Peng_Kerja1, JenInd, St_Kawin, PinKer, IPK1.

* = Signifikan 1 % (0.01)

** = Signifikan 5% (0.05)

*** = Signifikan 10%(0.10)

Dari analisa model yang dapat digunakan untuk menjadi Model yang terbaik adalah model 2 yang menjadi model untuk analisis kecenderungan gaji pokok .

4.5. Interpretasi gaji Pokok

Interpretasi adalah memberikan gambaran secara umum tentang upah luaran BBLKI serang yang merupakan salah satu dampak pelatihan. Untuk model yang pertama dapat dibuat model menjadi seperti berikut:

$$\begin{aligned} \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = & -8.686 + 1.220\text{BidPel}(1) + 2.341\text{BidPel}(2) + 1.285\text{KesPel} + 1.211\text{Pel_diperusahaan} \\ & + 2.269\text{St_Kerja} + 0.176\text{Peng_Kerja}(1) + 1.893\text{Peng_Kerja}(2) + 1.208\text{JenInd} \\ & - 0.107\text{St_Kawin} + 1.208\text{PinKer} + 0.226\text{IPK} \end{aligned} \quad (4.1)$$

Ketika variabel BidPel(1), BidPel(2)=0, KesPel=0, Pel_Perusahaan=0, St_Kerja=0, Pen_Kerja(1) dan Pen_Kerja(2)=0, JenInd =0, St_Kawin = 0, PinKer=0 dan terakhir IPK=0; dengan nilai intersep = -8.686 sehingga $p_i = 0.017\%$ angka ini sangat kecil sekali, artinya luaran BBLKI Serang yang bekerja dengan bidang pelatihan Elektronika Industri untuk mendapat gaji pokok diatas 2 juta rupiah adalah 0,02 persen, dilihat dari koefisien BidPel(1) adalah bidang pelatihan Mekanik industri bertanda positif, artinya kecenderungan Mekanik industri untuk mendapat gaji diatas 2 juta rupiah adalah lebih tinggi dibandingkan Elektronika Industri walaupun tidak signifikan secara statistik dan adapun berapa besar perbedaan probabilitas dapat dilihat dari nilai $\exp(B)$ yang sebesar 3.39. berarti kecenderungan bergaji diatas 2 juta rupiah pada luaran bidang pelatihan Mekanik Industri sebesar 3.39 kali Elektronika Industri.

Begitu juga dengan variabel BidPel(1), variabel BidPel(2) memiliki tanda yang positif, yang artinya alumni dengan bidang pelatihan Las Industri memiliki kecenderungan yang lebih tinggi dibandingkan dengan Elektronika Industri. Besarnya perbedaannya dapat dilihat pada $\exp(B) = 10.39$, artinya bidang pelatihan Las Industri 10.39 kali lebih tinggi dibandingkan dengan Elektronika industri untuk dapat bergaji diatas 2 juta rupiah. perbedaan antara bidang Mekanik Industri dengan Las industri dapat dibandingkan antara masing masing $\exp(B)$ -nya dalam hal ini besarnya 3.07, artinya bidang pelatihan Las Industri 3.07 kali lebih tinggi dibandingkan Mekanik Industri.

Pada variabel kesesuaian pelatihan menunjukkan koefisien yang positif, artinya ada perbedaan kecenderungan yang positif antara mereka yang bekerja sesuai dengan pelatihan dengan mereka yang tidak sesuai dengan pelatihan, dimana mereka yang sesuai dengan pelatihan memiliki kecenderungan yang lebih besar dibandingkan dengan yang tidak sesuai, yang besarnya $\exp(B) = 3.36$ kali artinya mereka yang bekerja sesuai dengan pelatihan 3.36 kali lebih tinggi dibandingkan yang tidak sesuai untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah, tetapi uji waldnya tidak signifikan artinya tidak ada hubungan yang nyata secara statistik.

Pada variabel Pel_Perusahaan yaitu pelatihan yang pernah diikuti alumni dan dilaksanakan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, memiliki tanda yang positif, artinya dengan adanya pelatihan di perusahaan adalah memiliki perbedaan kecenderungan dibandingkan dengan yang tidak pernah. Besarnya perbedaannya adalah $\exp(B) = 3.36$. berarti kecenderungan mereka yang mengikuti pelatihan di perusahaan 3.36 kali lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak pernah mengikuti pelatihan di perusahaan untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah, dan pada uji wald, koefisien memiliki signifikan lebih besar dari 0.05 tetapi masih di bawah 10%, artinya terdapat hubungan yang signifikan secara statistik dengan tingkat signifikan sebesar 10%.

Pada variabel St_Kerja adalah status kerja permanen atau kontrak. Terdapat koefisien yang positif, maka terdapat hubungan yang positif. maka kecenderungan mereka yang berstatus kerja permanen lebih besar dibandingkan dengan yang tidak permanen untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah. Besarnya perbedaan probabilitas dapat dilihat pada $\exp(B)$ sebesar 9.67. berarti kecenderungan mereka yang berstatus permanen sebesar 9.67 kali dibandingkan dengan mereka yang berstatus kontrak.

Untuk variabel pengalaman kerja terdapat koefisien intersep yang positif artinya pengalaman kerja memiliki kecenderungan untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah lebih tinggi. Pada variabel Peng_Kerjal(1), koefisien = 0.176 bernilai positif, berarti kecenderungan mereka yang berpengalaman kerja antara 1 s/d 3 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang berpengalaman lebih rendah dari 1 tahun, dengan nilai $\exp(B) = 1.192$. berarti mereka yang

berpengalam kerja antara 1 tahun sampai dengan 3 tahun memiliki kecenderungan sebesar 1.19 kali lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang berpengalaman kurang dari 1 tahun. Ketika dilihat variabel $Peng_Kerja1(2) = 1.893$ juga positif, artinya mereka yang berpengalaman di atas 3 tahun lebih tinggi dari mereka yang berpengalaman kurang 1 tahun dengan nilai $Exp(B) = 6.639$, berarti mereka yang berpengalaman di atas 3 tahun memiliki kecenderungan sebesar 6.639 kali terhadap mereka yang memiliki pengalaman kurang dari 1 tahun untuk mendapat gaji di atas 2 juta rupiah, dan bila dibandingkan antara variabel $Peng_Kerja1(1)$ dengan $Peng_Kerja1(2)$ maka besarnya adalah 5.571 kali. Artinya mereka yang berpengalaman kerja antara di atas 3 tahun memiliki kecenderungan lebih tinggi sebesar 5.571 kali dibandingkan mereka yang berpengalaman 1 tahun s/d 3 tahun. Tetapi bila dilihat signifikansinya kedua variabel tidak masuk dalam $\alpha = 0.05$ maupun $\alpha = 0.10$. tetapi untuk pengalaman kerja dibawa 1 tahun memiliki signifikan pada $\alpha = 0.05$. sehingga dapat diartikan bahwa hanya yang berpengalaman dibawa 1 tahun yang dapat memiliki hubungan yang nyata secara statistik.

Pada variabel jenis Industri memiliki koefisien = 1.208 bertanda positif, artinya bahwa mereka yang bekerja di perusahaan manufacturing, konstruksi dan jenis industri lainnya memiliki kecenderungan lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja di perusahaan yang bergerak dibidang Jasa, transportasi dan perdagangan, untuk mendapatkan gaji di atas 2 juta rupiah, dengan $Exp(B) = 3.347$. berarti mereka yang bekerja di perusahaan manufacturing, konstruksi dan industri lainnya 3.347 kali lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di perusahaan di bidang jasa, transportasi dan perdagangan.

Pada variabel status kawin nilai koefisien = - 0.107, bertanda negative artinya mereka berstatus menikah lebih rendah dibandingkan mereka yang tidak menikah untuk mendapatkan gaji di atas 2 juta, dengan nilai $exp(B) = 0.898$. berarti mereka yang berstatus kawin lebih kecil 0.898 kali dibandingkan dengan mereka yang berstatus tidak kawin untuk mendapatkan gaji lebih besar dari 2 juta rupiah. Kemungkinan besar mengapa ini terjadi adalah yang tidak kawin lebih berani untuk pindah kerja atau memang tidak ada hubungan antara status kawin dengan

gaji yang diperoleh. Hal ini dapat dilihat tidak adanya koefisien variabel yang signifikan.

Pada variabel *PinKer* terdapat koefisien = 1.208 bertanda positif artinya bahwa mereka yang pernah pindah tempat kerja memiliki kecenderungan lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak pindah kerja untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupaiah, dengan nilai $\exp(B) = 3.347$, berarti kecenderungan mereka yang pernah pindah kerja lebih tinggi sebesar 3.347 kali dibandingkan dengan mereka yang tidak perda panda kerja. Terhat signifikansinya dalam rang 10 % sehingga variabel ada hubungannya secara statistik dengan $\alpha=10\%$

Vaiabel *IPJ!* terdapat koefisien = 0.226 dengan tanda positif, artinya bahwa merka yang mempunyai *IPK > 2.75* cendrung lebih tinggi untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah dengan nialai $\text{Exp}(b) = 1.254$. berarti mereka yang memiliki *IPK > 2.75*, memiliki kecenderungan sebesa 1.254 kali lebih tinggi dibandingkan pada mereka yang ber *IPK* lebih kecil dari 2.75. namun terlihat koeisien tidak sikhnikan oleh karena itu variabel tidak ada hubungan nyata secara statistik.

Pada model yang kedua dari tabel 4.22 ketika variabel status kawin, *IPK1*, Kesesuaian pelatihan, dan Pelatihan diperusahaan di keluarkan karena karena tidak signifikan, maka terjadi perubahan yang kecil sekali terhadap intersep dan koefisien, maka model yang terbaik untuk menginterpretasikan secara umum untuk analisis kecenderungan gaji poko alumni BBLKI serang adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = & -7.1319 + 1.0775 \text{ BidPel}(1) + 2.3629 \text{ BidPel}(2) + 2.4992 \text{ St_K erja} \\ & + 0.1655 \text{ Peng_Kerja}(1) + 1.6130 \text{ Peng_Kerja}(2) + 1.4959 \text{ JenInd} \\ & + 1.352 \text{ PinKer} \end{aligned} \quad (4.2)$$

Dari model persamaan 4.2 dapat diartikan bahwa model yang sesuai untuk gamabran umum alumni BBLKi serangng. Diman intersep bernilai -7.1319, artinya bahwa kecenderungan alumni BBLKI serang untuk mendapatkan gaji tinggi adalah

sebesar $pi = \text{Exp}(-7.1319)/(1 + \text{exp}(-7.1319)) = 0.08 \%$. berarti secara umum dapat diartikan alumni BBLKI serang masih mendapat gaji dibawah 2 juta rupiah.

perbedaan gaji antara bidang pelatihan dapat dilihat pada variabel BidPel(1), dengan nilai koefisien yang positif, artinya mereka yang berlatih pada bidang pelatihan mekanik industri memiliki kecenderungan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang berlatih dibidang elektronika industri dengan nilai $\text{Exp}(B) = 2.937$, berarti kecendrungan mereka yang berlatih pada bidang pelatihan mekanik industri lebih tinggi 2.937 kali dibandingkan dengan mereka yang berlatih di bidang pelatihan Elektronika Industri untuk mendapatkan gaji tinggi. pada variabel BidPel(2) juga memiliki koefisien yang positif, artinya mereka yang berlatih di bidang pealtihan Las Industri memiliki kecenderungan yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang berlatih dibidang elektronika Industri dengan nilai $\text{Exp}(B) = 10.622$, berarti kecendrungan merka yang berlatih dibidang Las Industri lebih tinggi 10.622 kali terhadap mereka yang bekerja di bidang pelatihan elektronika industri untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah. Maka dari ketiga jurusan yang memiliki kecenderungan lebih tinggi adalah jurusan Las industri untuk mendapatkan gai lebih dari 2 juta rupiah, berapa besar kecenderungannya adalah Mekanik Industri = 2.937 kali Elektronika Industri dan Las Industri = 10.622 kali Elektronika industri, sehingga Las industri = 3.616 kali Mekanik Industri, berarti kecenderungan mereka yang berlatih pada bidang pelatihan las Industri lebih tinggi 3.616 kali dibandingkan dengan meraka yang berlatih di bidang pelatihan mekanik Industri untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah.

4.5. Interpretasi Total Penghasilan

Total penghasilan adalah upah gaji pokok ditambah dengan uang insentip dan lembur yang diterima pekerja dalam bentuk uang, artinya tidak termasuk dengan Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada kawryawan sperti jaminan kesehatah, jamsostek dan lain-lain. Dengan cara yang sama seperti gaji pokok tetapi variabel terikatnya diganti dengan total penghasilan yang diterima dengan batas yang sama yaitu antara total penghasilan dibawah 2 juta rupiah dan diatas 2 juta rupiah lihat tabel 4.22.

Dilakukan uji G bahwa nilai likelihood lebih besar dari gaji pokok, yakni sebesar 132.3765 ini artinya masih belum terlalu besar tetapi, dilihat dari omnibus test model of model coefficient (lampiran 3) bahwa model adalah signifikan. tetapi dengan uji wald, terdapat beberapa variabel yang tidak signifikan secara statistik, seperti kesesuaian pelatihan, pengalaman kerja, status kawin dan IPK, maka itu dilakukan pengurangan variabel yang tidak ada hubungannya dengan variabel terikat.

Tabel 4.22. Model Variables pada Total Penghasilan

Variabel Independent	Model		Model	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
BidPel	*		*	
BidPel(1)	1.74279	5.7133	1.6443	5.177291
BidPel(2)	2.10516	8.2085	2.1172	8.307984
Kes Pel	0.64244	1.9011		
Pel Perusahaan	0.92847	2.5306	0.8342	2.30295
St Kerja	1.23304	3.4317	1.344	3.834537
Peng Kerja1				
Peng Kerja1(1)	-0.2108	0.81		
Peng Kerja1(2)	-0.1235	0.8838		
JenInd	-0.7932	0.4524		
St Kawin	0.51454	1.6729		
PinKer	0.9795	2.6631	1.1069	3.025032
IPK1	0.68816	1.9901		
Constant	-3.7128	0.0244	-3.2561	0.038537

0.02383

0.01985

1.22%

1.93%

a. Variable(s) entered on step 1: BidPel, Kes_Pel, Pel_Perusahaan, St_Kerja, Peng_Kerja1, JenInd, St_Kawin, PinKer, IPK1.

* = Signifikan 1 % (0.01)

** = Signifikan 5% (0.05)

*** = Signifikan 10%(0.10)

Dengan metode Backward stepwise condition dapat dilihat pada tabel 4.22 diatas bahwa hasil terakhir yang terbaik adalah model yang ke 4 dimana variabel Kesesuaian pelatihan, pengalaman kerja, jenis industri, status kawin, dan IPK dikeluarkan dari model karena variabel tidak signifikan dan perubahan koefisien sangat besar dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya, artinya Kesesuaian pelatihan tidak mempengaruhi total penghasilan, pengalaman kerja tidak mempengaruhi total penghasilan karena bisa saja total penghasilan didapat dari lembur yang tinggi, jenis industri, dan status kawin juga IPK tidak dapat mempengaruhi total penghasilan, sehingga dapat dihasilkan bentuk persamaan model seperti persamaan (4.3) dibawah ini.

$$\begin{aligned} \ln\left(\frac{P_i}{1-p_i}\right) = & -3.2561 + 1.6443 \text{ BidPel}(1) + 2.1172 \text{ BidPel}(2) + 0.8342 \text{ Pel}_{\text{Perusahaan}} \\ & + 1.344 \text{ St}_{\text{Kerja}} + 1.1069 \text{ PinKer} \end{aligned} \quad (4.3)$$

Terlihat pada model nilai intersep adalah negative sebesar $\beta_{10} = -3.2561$, maka nilai $p_i = 3.71\%$, artinya kecenderungan ber penghasilan diatas 2 juta rupiah untuk jurusan elektronika Industri dengan pengalaman dibawah 1 tahun, tanpa ada pelatihan di perusahaan, dengan status kerja kontrak dan tidak pernah panda kerja adalah 3.71 %. Bila dilihat nilai koefisien dari BidPel(1) adalah positive = 1.65, artinya bahwa kecenderungan mereka yang berlatih di bidang Mekanik Industri lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang telah berlatih di Elektronika Industri untuk mendapatkan total penghasilan diatas 2 juta. dengan nilai $\exp(B) = 5.177$, berarti kecenderungan mereka yang berlatih di Mekanik Industri 5.18 kali lebih tinggi dibandingkan terhadap mereka yang berlatih dibidang Elektronika industri untuk mendapatkan gaji lebih besar dari 2 juta rupiah. Pada variabel BidPel(2) terlihat nilai koefisien yang positive sebesar 2.1172, artinya kecenderungan mereka yang berlatih dibidang Pelatihan Las Industri lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang berlatih di Elektronika Industri untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah, dengan nilai $\exp(B) = 8.308$, ini berate kecenderungan mereka yang berlatih pada Las Industri lebih tinggi 8.308 kali terhadap mereka yang berlatih di bidang Elektronika Industri untuk mendapatkan

gaji diatas 2 juta rupiah. Dilihat dari uji waldnya bahwa koefisien adalah signifikan pada $\alpha = 1\%$, artinya variabel mempunyai hubungan yang nyata secara statistik

Pada variabel Pel_Perusahaan terdapat nilai koefisien yang positive sebesar 0.8342 dan uji waldnya signifikan pada $\alpha = 10\%$, artinya bahwa kecenderungan mereka yang mendapat pelatihan diperusahaan lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang idak pernah mendapat pelatihan dari perusahaan, untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah, dengan niali $\exp(B) = 2.303$. berarti kecenderungan mereka yang pernah mendapat pelatihan diperusahaan 2.303 kali lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak dapat pelatihan diperusahaan untuk mendapat gaji diatas 2 juta rupiah.

Pada vaiabel status kerja, tedapat nilai koefisien yang positive sebesar 1.344 dan uji waldnya signifikan pada $\alpha = 5\%$, artinya kecenderungan mereka yang berstatus kerja permanen lebih tinggi dibandingkan mereka yang berstatus kerja kontrak untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah, dengan niali $\text{Exp}(B) = 3.835$. berarti kecenderungan mereka yang berstatus permanen 3.835 kali lebing tinggi dibandingkan terhadap mereka yang berstatus kontrak untuk mendapat gaji diatas 2 juta rupiah.

Pada variabel Pindah Kerja, terdapat koefisien yang positif dengan nilai 1.107 dengan signifikansi $\alpha = 5\%$, artinya kecerderungan mereka yang pernah pindah kerja lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak pernah pindah kerja untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah, dengan $\exp(B) = 3.025$. berarti kecenderungan mereka yang pernah pindah kerja 3.05 kali lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak pernah pindah kerja untuk mendapatkan gaji diatas 2 juta rupiah.

Dari analisa deskriptif dan inferensi diatas dapat kita lihat fenomena, bahwa gaji poko yang diterma alumni cenderung dibawah 2 juta rupiah dan bahkan dari data diatas terlihat masih ada gaji pokok yang berada dibawa 1 juta rupiah. bila dibandingkan dengan upah rata-rata buruh industri, gaji pokok alumni masih ada yang dibawahnya. namun bila dilihat total hasil yang diterima mereka, memang berada di atas 1 juta rupiah ini berarti sudah berada pada upah rata-rata buruh industri. namun secara keseluruhan gaji pokok yang diterima alumni

cenderung dibawah 2 juta rupiah hanya masih masuk dalam kisaran upah rata-rata buru industri.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini dimana akan mempelajari kecenderungan upah dan total penghasilan alumni teknisi ahli BBLKI Serang angkatan I sd VI berdasarkan karakteristik individu yang bekerja dan perbedaan kecenderungan upah dan total penghasilan antara bidang pelatihan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum kelompok gaji pokok alumni teknisi ahli BBLKI Serang memiliki kecenderungan atau probabilitas yang rendah untuk mendapatkan gaji pokok tinggi.
2. Terdapat perbedaan kecenderungan antara bidang pelatihan untuk mendapatkan gaji tinggi:
 - Alumni bidang las mempunyai kecenderungan gaji pokok lebih tinggi dibandingkan alumni bidang pelatihan elektronika industri serta mekanik industri, dan alumni bidang pelatihan mekanik industri lebih tinggi dibandingkan elektronika industri.
 - Faktor yang mempengaruhi kecenderungan gaji pokok tinggi adalah dipengaruhi oleh status kerja, pengalaman kerja, jenis industri tempat bekerja, dan pindah kerja.
3. Secara umum kelompok gaji pokok tinggi alumni teknisi ahli BBLKI Serang memiliki kecenderungan atau probabilitas yang rendah untuk mendapatkan total penghasilan tinggi.
4. Terdapat perbedaan kecenderungan antara bidang pelatihan untuk mendapatkan total penghasilan tinggi:
 - Alumni bidang las mempunyai kecenderungan total penghasilan lebih tinggi dibandingkan alumni bidang pelatihan elektronika

industri dan mekanik industri, dimana alumni bidang pelatihan mekanik industri lebih tinggi dibandingkan elektronika industri

- Faktor yang mempengaruhi kecenderungan gaji pokok tinggi adalah dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, status kerja permanen, dan pindah kerja.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian analisis kecenderungan upah dan total penghasilan alumni BBLKI Serang berdasarkan karakteristik individu yang bekerja, dapat disarankan sebagai berikut :

1. Mengingat upah tinggi yang diterima oleh alumni BBLKI Serang cenderung rendah, disarankan kepada alumni untuk berusaha mendapatkan status kerja permanen, agar mendapatkan gaji pokok yang lebih tinggi, dan juga untuk mendapatkan total penghasilan yang tinggi disarankan untuk mengikuti pelatihan khusus yang diselenggarakan perusahaan. serta berani mengambil keputusan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
2. Bagi para pencari kerja disarankan untuk memilih bidang pelatihan las industri, karena akan mendapatkan gaji pokok, dan total penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan bidang lainnya.
3. Mengingat variabel yang diperhatikan dalam penelitian ini sangat terbatas, diharapkan kepada pembaca yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk menambah variabel yang mendukung penelitian ini selanjutnya, seperti, karir, jarak tempuh dari tempat tinggal menuju tempat kerja, dan latar belakang pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Adiyana, I Ketut Lawa, "Sistem Monitoring Proses Diklat Kesehatan di Balai Pengembangan Ketrampilan Khusus Tenaga Kesehatan (BPKKTK) Provinsi Bali Tabun 2005" Tesis Program Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat UI, 2006.
- Anggreaningsih, Wewe, "Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Bumi Hasta Mukti" Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Bisnis UI, 2004.
- Ansari, Ridha, "Analisis Dampak Penyelenggaraan Pendidikan Akademi Ilmu Pemasaryakatan.- Studi kasus lulusan AKIP angkatan 36, 37 dan 38." Tesis Program Pascasarjana Pengkajian Ketahanan Nasional UI, 2007.
- Artha, Tatum, "Pengaruh status tempat tinggal terhadap produktivitas tenaga kerja : analisis upah riil" Tesis Program Pascasarjana Ilmu Ekonomi UI, 2006.
- Borjas, George J., "Labour Economics" The McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.
- Cascio, Wayne FA end Valensi E.R., "Behaviorally Anchored Rating Scale : Effect of Education and Job Experience" *Journal of Applied Psychology*, 1981.
- Desmila, Resti, "Proses pelatihan pengembangan disain bordir, songket dan lilik songkok: studi kasus di kota Payakumbuh Provinsi Sumatera Barat" Tesis Program Pascasarjana Ilmu Kesejahteraan Sosial kekhususan Pembangunan Sosial UI, 2005.
- Gasskov, Vladimir, "Managing vocational training systems" International Labour Organization, 2000.
- Heriawan, Iwan, "Analisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Kantor Diklat Provinsi Kalimantan Timur." Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi UI, 2001.
- Karmadi, Thomas M., "Proses Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Perum Percetakan Uang RI dan Kontribusinya pada Efektivitas Pelaksanaan Tugas." Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi UI, 1998.
- Lubis, Herbert Rudolf, "Hubungan pelatihan, motivasi kerja, budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan operator PT. Yuditya Mitra Usaha" Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Pendidikan UI, 2001.

- Martin, Hendra Iswara, "Studi Tentang Hubungan Latar Belakang Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Sepatu CV. Mulia di Bogor" Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Pendidikan UI, 1998.
- Mincer, Jacob, "Labor Force Participation of Married Women" in H.G. Lewis, ed., *Aspect of Labor Economics.*, National Bureau Conference Series No.14. Princenton, N.Y.:Princenton University Press, 1962.
- Nachrowi, Nachrowi Djalal, M.Sc.,M.Phil,App.Sc,Ph.D dan Hardius Usman, S.Si,M.Si., "Penggunaan Teknik Ekonometri" PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Noe, Raymon A., "Employee Training and Development" The McGraw-Hill Companies,Inc., 2008.
- Nurwahyudi, Nawa, "Analisis Faktor-Faktor Kebutuhan Pelatihan (Studi Kasus di Balai Latihan Kerja Industri Singosari – Malang)." Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Kebijakan Pendidikan UI, 2001.
- Pangestuti, Surakartadinah, "Proses pelaksanaan program pemberdayaan penyandang cacat tubuh melalui pelatihan kerja pada Program Rehabilitasi Sosial di PRSBD Prof.Dr Soharso" Tesis Program Pascasarjana Ilmu Kesejahteraan Sosial UI, 2003.
- Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 15.0 (Edisi I).* (2007). Yogyakarta, Penerbit Andi dan Wahana Komputer Semarang.
- Pribadi, "Hubungan Pengalaman Kerja dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Federal Motor." Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi UI, 1998.
- Purnomo, Danan, "Hubungan Antara Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia Perancang Peraturan Perundang-Undangan Pada Ditjen Peraturan Perundangundangan." Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Publik UI, 2003.
- Rae, Leslie,"Perencanaan Efektif" PT Bhuana Ilmu Populer, 2005.
- Ruhayat, Cecep," Diskriminasi upah pekerja menurut jenis kelamin: analisis data Sakernas 1998." Tesis Program Pascasarjana Ilmu Kependudukan dan Ketenagakerjaan UI, 2000.

- Schuler, Randall S., Susan E Jackson," Human Resource Management" West Publishing Company, 1996.
- Setiawan, Darmawan, "Analisis Efektivitas Program Pelatihan di Balai Latihan Instruktur dan Pengembangan CEVEST." Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Kebijakan Pendidikan UI, 1998.
- Siahaan, Lince, "Hubungan kompensasi dan motivasi dengan kerja salesman di PT. Hernalin Chemica" Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Pengembangan Sumber Daya Manusia UI, 2001.
- Sihotang, Hiras, "Analisis Hubungan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Manajemen Terhadap Hasil Aktivitas GKM di PT. Indo Bharat Rayon." Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Kebijakan Pendidikan UI, 2001.
- Simanjuntak, Payman, "Pengantar Ekonomi Sumber Daya" Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1985.
- Simanjuntak, Payman dan Waluyo Soerjodibroto, "Peranan Kesejahteraan Pekerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja." Penerbit HIPSMI, 1995.
- Sumarsono, Bambang, "Produktivitas tenaga kerja transportasi batubara" Kajian transportasi batubara dari tambang Tanjung Enim, Sumatra Selatan ke Suralalya, Banten, Jawa Barat" PhD thesis, Universiti Utara Malaysia, 2003.
- Tadjuddin, "Analisis hubungan pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengawasan Pembangunan Kota Propinsi DKI Jakarta." Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Pengembangan Sumber Daya Manusia UI, 2001.
- Waharti, Atik, "Penyusunan struktur gaji dasar melalui evaluasi jabatan dikaitkan dengan pola insentif berdasar prestasi kerja untuk rancangan formulasi gaji tetap di rumah sakit Ibu dan Anak AN-Nisa Tangerang" Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Rumah Sakit UI, 2002.
- Sumarsono, Bambang, "Produktivitas tenaga kerja transportasi batubara" Kajian transportasi batuabara dari tambang Tanjung Enim, Sumatra Selatan ke Suralalya, Banten, Jawa Barat" PhD thesis, Universiti Utara Malaysia, 2003
- Yasin, Muhammad, "Analisis kebutuhan materi pelatihan tenaga juru las di balai latihan kerja khusus las Condet Jakarta" Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Kekhususan Kebijakan Pendidikan UI, 2001.

LAIN-LAIN

Bulger, Sean M., Lynn D Housner & Amelia M Lee, 2008 "Academic Research Library". *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*,79,7.

Council of Europe and European Commission,(2002). *Training Essentials* (T-KIT No.6). Council of Europe publishing.

Indrawati dan Petra Richard Von Llewelyn, 1999 "Pengujian Model Regresi untuk Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja: Kasus Industri Kecil di Jawa Tengah". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 1, No. 1, September 1999.

KELLY Services."Indonesia Salary Handbook (2008-2009)".11 Sep 2008
<<http://www.kellyservices.co.id> >

Peraturan Pemerintah Nomor 71,1991. *Peraturan Pemerintah Tentang Latihan Kerja* : Jakarta

FEB UGM, Formulir Penelusuran Lulusan (*Tracer Study*) Program Diploma Ekonomi Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM. (n.d).
<http://diplomaekonomi.ugm.ac.id/file/2008/Form%20Isian%20Tracer%20Study.doc>.



KUISIONER PENELITIAN
ANALISIS KECENDRONGAN UPAH DAN TOTAL PENGHASILAN
ALUMNI BBLKI SERANG BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU

Nomor Responden :

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : () Pria () Wanita

Tempat/Tgl.Lahir :

Status Perkawinan : Kawin, dengan:.....Anak Tidak Kawin

Tahun Masuk/Angkatan :

Jurusan : Elektronika Industri Mekanik Industri Las Industri

IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) :

B. Kondisi Tempat kerja Pertama

1. Kapan pertama kali anda diterima kerja sejak lulus dari BBLKI Serang?

Bulan:.....Tahun 200.....; Nama Perusahaan :

2. Jenis Perusahaan tempat anda bekerja ?

a. Industri Agriculture

b. Industri tambang

c. Industri Manufacturing

d. Konstruksi

e. Transportasi

f. Jasa

g. Perdagangan

h. Lainnya:

3. Bila anda bekerja pada industri, jenis perusahaan berskala ?

a. Multinasional/Internasional

b. Nasional

c. Lokal

d. Rumah Tangga

4. Status pekerjaan anda pertama kali ?

a. Kontrak

b. Permanen (tetap)

c. lainnya:

5. Jabatan anda pertama kali bekerja?

a. Operator

b. Staff

c. leader

d. supervisor

e. Manager

f. Lainnya :

6. Berdasarkan tingkat kesesuaian antara bidang pekerjaan dengan bidang studi yang telah anda pelajari?

a. Sangat tidak sesuai

b. Tidak sesuai

c. Sesuai

d. Sangat sesuai

7. Menurut pengalaman anda, bekal apakah yang harus ditambahkan oleh BBLKI kepada "fresh graduate" untuk mendapatkan pekerjaan pertamanya? (dapat diisi lebih dari satu)

a. Teknik wawancara dan sikap

b. Tambahan skill dan pengetahuan

c. Informasi peluang kerja

d. Kemampuan berkomunikasi/bahasa

e. Lainnya ;

8. Saat mendapatkan pekerjaan pertama, apakah anda bersaing dengan alumni perguruan tinggi lain dengan bidang studi sejenis?

a. Politeknik ITB

b. Politeknik UI

c. Untirta

d. VTC SIEMENS

e. Lainnya:

9. Apakah kompetensi yang anda miliki ketika lulus dari BBLKI sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pertama yang anda dapatkan?

a. Ya.

b. Tidak : alasan anda mau bekerja di sini ?

10. Menurut pengalaman anda Apakah diklat yang dilaksanakan BBLKI serang selama 3 tahun untuk mencapai level teknisi ahli terlalu lama waktunya?
- Ya : Menurut anda berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mencapai teknisi ahli ?
 - < 1 tahun
 - 1 s/d 1.5 tahun
 - 1.5 s/d 2 tahun
 - 2 s/d 2.5 tahun.
 - Tidak
11. Apakah anda melanjutkan sekolah ke S1?
- Ya
 - Tidak (abaikan Pertanyaan 12)
12. Apakah sertifikat BBLKI diakui untuk melanjutkan SI ?
- Ya
 - Tidak

C. Kondisi Tempat Kerja sekarang

Abaikan pertanyaan no.1 dan 2, bila masih tetap di perusahaan yang pertama.

- Nama Perusahaan Tempat anda Bekerja sekarang :
- Jenis industri tempat anda bekerja sekarang?
 - Industri Agricultur
 - Industri tambang
 - Industri Manufacturing
 - Konstruksi
 - Tranportasi
 - Jasa
 - Perdagangan
 - Lainnya:.....
- Status Pekerjaan anda sekarang ?
 - Kontrak
 - Permanen (Tetap)
 - Lainnya:.....
- Berapakah besarnya Gaji Pokok yang anda terima saat ini ?
 - < Rp. 500.000,-
 - Rp. 501.000,- s/d Rp. 1.000.000,-
 - Rp. 1.001.000,- s/d Rp. 1.500.000,-
 - Rp. 1.501.000,- s/d Rp. 2.000.000,-
 - Rp. 2.001.000,- s/d Rp. 2.500.000,-
 - Rp. 2.501.000,- s/d Rp. 3.000.000,-
 - > Rp. 3.000.000,- : (Bila jauh diatas Rp.3 juta sebutkan nilai terdekat : ±juta rupiah)
- Apakah ada jam lembur di tempat kerja anda sekarang ?
 - Ya (besarnya :Rp...../jam)
 - Tidak (lanjut ke pertanyaan no 7)
- Berapa jam per hari ?
 - < 2 jam /hari
 - 3 s/d 5 jam /hari
 - 7 s/d 9 jam/hari
 - > 9 jam/ hari
- Jabatan anda sekarang?
 - Operator
 - Leader
 - Supervisor
 - Manager
 - Lainnya :
- Total Penghasilan anda setiap bulannya?
 - < Rp 1.000.000
 - Rp. 1.001.000,- s/d Rp. 1.500.000,-
 - Rp. 1.501.000,- s/d Rp. 2.000.000,-
 - Rp. 2.001.000,- s/d Rp. 2.500.000,-
 - Rp. 2.501.000,- s/d Rp. 3.000.000,-
 - Rp. 3.001.000,- s/d Rp 3.500.000,-
 - > Rp. 3.500.000,-(bila jauh diatas Rp. 3.5 juta sebutkan nilai terdekat: ±.....juta rupiah)
- Fasilitas apa saja yang anda dapatkan di perusahaan anda bekerja sekarang?(dapat diisi lebih dari satu)
 - Jaminan Kesehatan
 - Jamsostek
 - Kendaraan Dinas
 - Jemputan
 - Lainnya :
- Setelah anda lulus dari BBLKI Serang sampai sekarang, Apakah anda pernah mengikuti pelatihan dan mendapat sertifikat ?

Logistic Regression Gaji Pokok

Case Processing Summary

Unweighted Cases(a)		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	120	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	120	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		120	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Gaji Rendah < Rp 2 Jt	0
Gaji tinggi > 2 juta	1

Categorical Variables Codings

		Frequency	Parameter coding	
		(1)	(2)	(1)
Pengalaman Kerja1	Pengalaman < 1 tahun = Tidak pengalaman	19	.000	.000
	Pengalaman 1 s/d 3 tahun	60	1.000	.000
	Pengalaman > 3 tahun	41	.000	1.000
Jurusan	Elektronika Industri	47	.000	.000
	Mekanik Industri	42	1.000	.000
	Las Industri	31	.000	1.000

Block 0: Beginning Block

Classification Table(a,b)

Observed			Predicted		
			Gaji Pokok		Percentage Correct
			Gaji Rendah < Rp 2 Jt	Gaji tinggi > 2 juta	Gaji Rendah < Rp 2 Jt
Step 0	Gaji Pokok	Gaji Rendah < Rp 2 Jt	98	0	100.0
		Gaji tinggi > 2 juta	22	0	.0
Overall Percentage					81.7

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
		Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper
Step 0	Constant	-1.494	.236	40.098	1	.000	.224

Variables not in the Equation

			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	BidPel	3.421	2	.181
		BidPel(1)	.120	1	.729
		BidPel(2)	3.196	1	.074
		Kes_Pel	.173	1	.677
		Pel_Perusahaan	4.524	1	.033
		St_Kerja	5.399	1	.020
		Peng_Kerja1	14.073	2	.001
		Peng_Kerja1(1)	5.566	1	.018
		Peng_Kerja1(2)	13.857	1	.000
		JenInd	.286	1	.593
		St_Kawin	1.559	1	.212
		PinKer	2.386	1	.122
		IPK1	.195	1	.659
Overall Statistics			32.314	11	.001

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	79.045(a)	.255	.415
2	79.070(a)	.255	.415
3	79.107(a)	.254	.414
4	80.901(a)	.243	.396
5	83.539(a)	.226	.368

a Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

Block 1: Method = Backward Stepwise (Conditional)

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	35.294	11	.000
	Block	35.294	11	.000
	Model	35.294	11	.000
Step 2(a)	Step	-.026	1	.873
	Block	35.268	10	.000
	Model	35.268	10	.000
Step 3(a)	Step	-.037	1	.848
	Block	35.231	9	.000
	Model	35.231	9	.000
Step 4(a)	Step	-1.794	1	.180
	Block	33.438	8	.000
	Model	33.438	8	.000
Step 5(a)	Step	-2.638	1	.104
	Block	30.799	7	.000
	Model	30.799	7	.000

a A negative Chi-squares value indicates that the Chi-squares value has decreased from the previous step.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	20.140	8	.010
2	21.187	8	.007
3	19.102	8	.014
4	19.268	8	.013
5	27.894	8	.000

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		Gaji Pokok = Gaji Rendah < Rp 2 Jt		Gaji Pokok = Gaji tinggi > 2 juta		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	Observed
Step 1	1	9	9.936	1	.064	10
	2	12	11.798	0	.202	12
	3	11	11.660	1	.340	12
	4	12	12.362	1	.638	13
	5	11	10.116	0	.884	11
	6	11	10.900	1	1.100	12
	7	12	10.430	0	1.570	12
	8	10	8.935	2	3.065	12
	9	6	7.984	7	5.016	13
	10	4	3.880	9	9.120	13
Step 2	1	9	9.937	1	.063	10
	2	12	11.799	0	.201	12
	3	11	11.659	1	.341	12
	4	12	12.359	1	.641	13
	5	12	11.019	0	.981	12
	6	11	10.909	1	1.091	12
	7	12	10.376	0	1.624	12
	8	10	8.726	2	3.274	12
	9	5	7.310	7	4.690	12
	10	4	3.905	9	9.095	13
Step 3	1	9	9.938	1	.062	10
	2	12	11.803	0	.197	12
	3	11	11.668	1	.332	12
	4	13	12.346	0	.654	13
	5	10	10.084	1	.916	11
	6	11	10.943	1	1.057	12
	7	13	11.305	0	1.695	13
	8	9	8.651	3	3.349	12
	9	6	7.335	6	4.665	12
	10	4	3.927	9	9.073	13
Step 4	1	12	11.909	0	.091	12
	2	8	9.790	2	.210	10
	3	14	13.574	0	.426	14
	4	13	12.190	0	.810	13
	5	9	9.169	1	.831	10
	6	12	11.658	1	1.342	13
	7	11	9.401	0	1.599	11
	8	9	9.003	3	2.997	12
	9	7	7.609	6	5.391	13
	10	3	3.696	9	8.304	12
Step 5	1	13	14.850	2	.150	15
	2	13	12.582	0	.418	13
	3	12	11.471	0	.529	12
	4	13	12.155	0	.845	13
	5	12	11.259	1	1.741	13
	6	11	10.161	1	1.839	12
	7	9	10.006	3	1.994	12
	8	10	8.697	3	4.303	13
	9	4	5.655	7	5.345	11
	10	1	1.165	5	4.835	6

Classification Table(a)

Observed			Predicted		
			Gaji Pokok		Percentage Correct
			Gaji Rendah < Rp 2 Jt	Gaji tinggi > 2 juta	Gaji Rendah < Rp 2 Jt
Step 1	Gaji Pokok	Gaji Rendah < Rp 2 Jt	93	5	94.9
		Gaji tinggi > 2 juta	11	11	50.0
	Overall Percentage				86.7
Step 2	Gaji Pokok	Gaji Rendah < Rp 2 Jt	93	5	94.9
		Gaji tinggi > 2 juta	11	11	50.0
	Overall Percentage				86.7
Step 3	Gaji Pokok	Gaji Rendah < Rp 2 Jt	94	4	95.9
		Gaji tinggi > 2 juta	13	9	40.9
	Overall Percentage				85.8
Step 4	Gaji Pokok	Gaji Rendah < Rp 2 Jt	92	6	93.9
		Gaji tinggi > 2 juta	13	9	40.9
	Overall Percentage				84.2
Step 5	Gaji Pokok	Gaji Rendah < Rp 2 Jt	97	1	99.0
		Gaji tinggi > 2 juta	15	7	31.8
	Overall Percentage				86.7

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1(a)								
BidPel			7.312	2	.026			
BidPel(1)	1.220	.799	2.332	1	.127	3.387	.708	16.211
BidPel(2)	2.341	.866	7.310	1	.007	10.394	1.904	56.735
Kes_Pel	1.285	1.042	1.519	1	.218	3.613	.468	27.867
Pel_Perusahaan	1.211	.639	3.589	1	.058	3.356	.959	11.745
St_Kerja	2.269	.815	7.742	1	.005	9.668	1.955	47.798
Peng_Kerja1			7.268	2	.026			
Peng_Kerja1(1)	.176	1.202	.021	1	.884	1.192	.113	12.572
Peng_Kerja1(2)	1.893	1.198	2.498	1	.114	6.639	.635	69.429
JenInd	1.208	.969	1.553	1	.213	3.347	.501	22.374
St_Kawin	-.107	.669	.025	1	.873	.899	.242	3.335
PinKer	1.208	.700	2.980	1	.084	3.347	.849	13.187
IPK1	.226	1.201	.035	1	.851	1.254	.119	13.192
Constant	-8.686	2.458	12.491	1	.000	.000		
Step 2(a)								
BidPel			7.310	2	.026			
BidPel(1)	1.221	.800	2.327	1	.127	3.391	.706	16.281
BidPel(2)	2.345	.867	7.307	1	.007	10.429	1.905	57.094
Kes_Pel	1.308	1.035	1.596	1	.206	3.698	.486	28.131
Pel_Perusahaan	1.214	.639	3.606	1	.058	3.367	.962	11.789
St_Kerja	2.265	.814	7.733	1	.005	9.630	1.951	47.525
Peng_Kerja1			7.699	2	.021			
Peng_Kerja1(1)	.168	1.201	.020	1	.888	1.183	.112	12.458

	Peng_Kerja1(2)	1.856	1.175	2.497	1	.114	6.400	.640	64.014
	JenInd	1.221	.964	1.607	1	.205	3.392	.513	22.423
	PinKer	1.215	.699	3.024	1	.082	3.370	.857	13.249
	IPK1	.227	1.202	.036	1	.850	1.254	.119	13.227
	Constant	-8.735	2.445	12.761	1	.000	.000		
Step 3(a)	BidPel			7.306	2	.026			
	BidPel(1)	1.225	.800	2.344	1	.126	3.404	.709	16.338
	BidPel(2)	2.342	.867	7.304	1	.007	10.406	1.903	56.889
	Kes_Pel	1.304	1.037	1.580	1	.209	3.663	.482	28.118
	Pel_Perusahaan	1.221	.639	3.650	1	.056	3.390	.969	11.865
	St_Kerja	2.278	.813	7.854	1	.005	9.757	1.984	47.994
	Peng_Kerja1			7.950	2	.019			
	Peng_Kerja1(1)	.136	1.190	.013	1	.909	1.145	.111	11.809
	Peng_Kerja1(2)	1.845	1.174	2.471	1	.116	6.329	.634	63.173
	JenInd	1.203	.960	1.571	1	.210	3.329	.508	21.835
	PinKer	1.209	.699	2.995	1	.084	3.352	.852	13.186
	Constant	-8.495	2.088	16.552	1	.000	.000		
Step 4(a)	BidPel			7.317	2	.026			
	BidPel(1)	1.135	.770	2.169	1	.141	3.110	.687	14.076
	BidPel(2)	2.334	.863	7.310	1	.007	10.318	1.900	56.026
	Pel_Perusahaan	.953	.592	2.586	1	.108	2.593	.812	8.280
	St_Kerja	2.235	.810	7.625	1	.006	9.350	1.913	45.695
	Peng_Kerja1			7.244	2	.027			
	Peng_Kerja1(1)	.069	1.182	.003	1	.954	1.071	.106	10.858
	Peng_Kerja1(2)	1.622	1.153	1.980	1	.159	5.065	.529	48.523
	JenInd	1.414	.925	2.338	1	.126	4.112	.671	25.183
	PinKer	1.343	.684	3.851	1	.050	3.831	1.002	14.650
	Constant	-7.281	1.800	16.357	1	.000	.001		
Step 5(a)	BidPel			7.467	2	.024			
	BidPel(1)	1.077	.759	2.015	1	.156	2.937	.663	13.006
	BidPel(2)	2.363	.866	7.453	1	.006	10.622	1.948	57.933
	St_Kerja	2.499	.808	9.564	1	.002	12.173	2.498	59.329
	Peng_Kerja1			6.840	2	.033			
	Peng_Kerja1(1)	.165	1.165	.020	1	.887	1.180	.120	11.578
	Peng_Kerja1(2)	1.613	1.140	2.002	1	.157	5.018	.537	46.860
	JenInd	1.496	.946	2.501	1	.114	4.463	.699	28.492
	PinKer	1.352	.673	4.037	1	.045	3.865	1.034	14.451
	Constant	-7.132	1.808	15.560	1	.000	.001		

a Variable(s) entered on step 1: BidPel, Kes_Pel, Pel_Perusahaan, St_Kerja, Peng_Kerja1, JenInd, St_Kawin, PinKer, IPK1.

TOTAL PENGHASILAN**Logistic Regression
Block 0: Beginning Block****Variables in the Equation**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-.405	.186	4.735	1	.030	.667

Variables not in the Equation

Step 0 Variables	Score	df	Sig.
BidPel	5.969	2	.051
BidPel(1)	.220	1	.639
BidPel(2)	3.835	1	.050
Kes_Pel	.054	1	.816
Pel_Perusahaan	5.867	1	.015
St_Kerja	1.818	1	.178
Peng_Kerja1	2.156	2	.340
Peng_Kerja1(1)	.556	1	.456
Peng_Kerja1(2)	2.001	1	.157
Jenind	5.079	1	.024
St_Kawin	3.835	1	.050
PinKer	4.068	1	.044
IPK1	.804	1	.370
Overall Statistics	25.807	11	.007

Block 1: Method = Backward Stepwise (Conditional)**Omnibus Tests of Model Coefficients**

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	29.146	11	.002
Block	29.146	11	.002
Model	29.146	11	.002
Step 2(a) Step	-.110	2	.947
Block	29.037	9	.001
Model	29.037	9	.001
Step 3(a) Step	-.667	1	.414
Block	28.370	8	.000
Model	28.370	8	.000
Step 4(a) Step	-.777	1	.378
Block	27.593	7	.000
Model	27.593	7	.000
Step 5(a) Step	-1.188	1	.276
Block	26.405	6	.000
Model	26.405	6	.000
Step 6(a) Step	-1.755	1	.185
Block	24.650	5	.000
Model	24.650	5	.000

a A negative Chi-squares value indicates that the Chi-squares value has decreased from the previous step.

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	132.377(a)	.216	.292
2	132.486(a)	.215	.291
3	133.153(a)	.211	.285
4	133.930(a)	.205	.278
5	135.118(a)	.198	.267
6	136.873(a)	.186	.251

a Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table(a)

	Observed		Predicted		Percentage Correct Total Gaji < 2 juta
			Total Gaji		
			Total Gaji < 2 juta	Total Gaji > 2 juta	
Step 1	Total Gaji	Total Gaji < 2 juta	59	13	81.9
		Total Gaji > 2 juta	23	25	52.1
	Overall Percentage				70.0
Step 2	Total Gaji	Total Gaji < 2 juta	59	13	81.9
		Total Gaji > 2 juta	23	25	52.1
	Overall Percentage				70.0
Step 3	Total Gaji	Total Gaji < 2 juta	59	13	81.9
		Total Gaji > 2 juta	23	25	52.1
	Overall Percentage				70.0
Step 4	Total Gaji	Total Gaji < 2 juta	57	15	79.2
		Total Gaji > 2 juta	22	26	54.2
	Overall Percentage				69.2
Step 5	Total Gaji	Total Gaji < 2 juta	62	10	86.1
		Total Gaji > 2 juta	27	21	43.8
	Overall Percentage				69.2
Step 6	Total Gaji	Total Gaji < 2 juta	58	14	80.6
		Total Gaji > 2 juta	25	23	47.9
	Overall Percentage				67.5

a The cut value is .500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
Step 1(a)	BidPel			10.748	2	.005		
	BidPel(1)	1.743	.622	7.841	1	.005	5.713	
	BidPel(2)	2.105	.680	9.590	1	.002	8.208	
	Kes_Pel	.642	.729	.777	1	.378	1.901	
	Pel_Perusahaan	.928	.460	4.080	1	.043	2.531	
	St_Kerja	1.233	.565	4.760	1	.029	3.432	
	Peng_Kerja1			.110	2	.946		
	Peng_Kerja1(1)	-.211	.663	.101	1	.751	.810	
	Peng_Kerja1(2)	-.124	.728	.029	1	.865	.884	
	JenInd	-.793	.699	1.288	1	.256	.452	
	St_Kawin	.515	.516	.994	1	.319	1.673	
	PinKer	.979	.503	3.798	1	.051	2.663	
	IPK1	.688	.938	.539	1	.463	1.990	
	Constant	-3.713	1.705	4.741	1	.029	.024	
Step 2(a)	BidPel			11.114	2	.004		
	BidPel(1)	1.718	.609	7.950	1	.005	5.575	
	BidPel(2)	2.113	.668	10.005	1	.002	8.271	
	Kes_Pel	.663	.716	.857	1	.355	1.941	
	Pel_Perusahaan	.930	.458	4.127	1	.042	2.534	
	St_Kerja	1.213	.546	4.928	1	.026	3.363	
	JenInd	-.784	.695	1.270	1	.260	.457	
	St_Kawin	.524	.481	1.188	1	.276	1.689	
	PinKer	.950	.480	3.917	1	.048	2.585	
	IPK1	.736	.929	.627	1	.429	2.087	
	Constant	-3.900	1.612	5.850	1	.016	.020	
	Step 3(a)	BidPel			11.007	2	.004	
		BidPel(1)	1.678	.601	7.800	1	.005	5.353
		BidPel(2)	2.063	.657	9.876	1	.002	7.872
Kes_Pel		.620	.715	.752	1	.386	1.858	
Pel_Perusahaan		.938	.458	4.203	1	.040	2.555	
St_Kerja		1.164	.536	4.724	1	.030	3.203	
JenInd		-.828	.693	1.430	1	.232	.437	
St_Kawin		.551	.481	1.311	1	.252	1.735	
PinKer		.939	.479	3.844	1	.050	2.558	
Constant		-3.080	1.221	6.363	1	.012	.046	
Step 4(a)		BidPel			10.839	2	.004	
		BidPel(1)	1.650	.600	7.565	1	.006	5.206
		BidPel(2)	2.027	.649	9.768	1	.002	7.591
		Pel_Perusahaan	.850	.443	3.686	1	.055	2.339
	St_Kerja	1.149	.532	4.665	1	.031	3.155	
	JenInd	-.744	.684	1.181	1	.277	.475	
	St_Kawin	.524	.481	1.190	1	.275	1.689	
	PinKer	.959	.476	4.059	1	.044	2.610	

	Constant	-2.543	1.038	6.001	1	.014	.079
Step	BidPel			11.786	2	.003	
5(a)	BidPel(1)	1.717	.595	8.328	1	.004	5.568
	BidPel(2)	2.084	.643	10.511	1	.001	8.035
	Pel_Perusahaan	.843	.440	3.675	1	.055	2.324
	St_Kerja	1.216	.528	5.301	1	.021	3.375
	JenInd	-.873	.673	1.686	1	.194	.418
	PinKer	.949	.473	4.026	1	.045	2.584
	Constant	-2.358	1.013	5.419	1	.020	.095
Step	BidPel			12.032	2	.002	
6(a)	BidPel(1)	1.644	.581	8.011	1	.005	5.177
	BidPel(2)	2.117	.638	11.021	1	.001	8.308
	Pel_Perusahaan	.834	.435	3.669	1	.055	2.303
	St_Kerja	1.344	.520	6.672	1	.010	3.835
	PinKer	1.107	.456	5.900	1	.015	3.025
	Constant	-3.256	.755	18.621	1	.000	.039

a Variable(s) entered on step 1: BidPel, Kes_Pel, Pel_Perusahaan, St_Kerja, Peng_Kerja1, JenInd, St_Kawin, PinKer, IPK1.



Crosstabs Gaji Pokok

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Industri * Gaji pokok	120	100.0%	0	.0%	120	100.0%
Bidang Pelatihan * Gaji pokok	120	100.0%	0	.0%	120	100.0%
Status Kerja * Gaji pokok	120	100.0%	0	.0%	120	100.0%
Indeks Prestasi Kumulative * Gaji pokok	120	100.0%	0	.0%	120	100.0%
Pindah Kerja * Gaji pokok	120	100.0%	0	.0%	120	100.0%
Pelatihan di perusahaan * Gaji pokok	120	100.0%	0	.0%	120	100.0%
Kesesuaian Pelatiahn * Gaji pokok	120	100.0%	0	.0%	120	100.0%
Status Kawin * Gaji pokok	120	100.0%	0	.0%	120	100.0%
Pengalaman Kerja1 * Gaji pokok	120	100.0%	0	.0%	120	100.0%

Jenis Industri * Gaji pokok

Crosstab

		Gaji pokok						Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	2.00
Jenis Industri	2.00	0	0	0	0	0	1	1
	3.00	0	23	13	5	3	1	45
	4.00	0	13	9	3	1	2	28
	5.00	1	0	0	0	0	0	1
	6.00	2	3	5	0	0	0	10
	7.00	1	0	1	0	1	1	4
	8.00	4	16	7	4	0	0	31
Total		8	55	35	12	5	5	120

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.071	.028	2.414	.016
		Jenis Industri Dependent	.067	.034	1.919	.055
	Goodman and Kruskal tau	Gaji pokok Dependent	.077	.049	1.522	.128
		Jenis Industri Dependent	.056	.012		.104(c)
	Uncertainty Coefficient	Gaji pokok Dependent	.071	.016		.071(c)
		Symmetric	.140	.028	4.358	.021(d)
		Jenis Industri Dependent	.137	.027	4.358	.021(d)
		Gaji pokok Dependent	.143	.029	4.358	.021(d)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

Status Kerja * Gaji pokok

		Crosstab						Total
		Gaji pokok						
		2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	2.00
Status Kerja	kontrak	1	28	16	3	2	0	50
	permanen	7	26	16	9	3	5	66
	3.00	0	1	3	0	0	0	4
Total		8	55	35	12	5	5	120

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.034	.078	.422	.373
		Status Kerja Dependent	.037	.169	.216	.829
	Goodman and Kruskal tau	Gaji pokok Dependent	.031	.030	1.004	.315
		Status Kerja Dependent	.088	.034		.021(c)
	Uncertainty Coefficient	Gaji pokok Dependent	.032	.018		.041(c)
		Symmetric	.067	.024	2.658	.058(d)
		Status Kerja Dependent	.092	.033	2.658	.058(d)
		Gaji pokok Dependent	.053	.019	2.658	.058(d)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.359			.116
	Cramer's V	.254			.116
	Contingency Coefficient	.338			.116
Interval by Interval	Pearson's R	.120	.072	1.309	.193(c)
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.098	.085	1.072	.286(c)
N of Valid Cases		120			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Indeks Prestasi Komulative * Gaji pokok

Count		Crosstab						Total
		Gaji pokok						
		2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	2.00
Indeks Prestasi Komulative	2.46	0	1	0	0	0	0	1
	2.60	0	0	1	0	0	0	1
	2.65	0	1	0	0	0	0	1
	2.69	1	0	0	0	0	0	1
	2.70	0	2	0	1	0	0	3
	2.75	0	1	0	0	0	0	1
	2.80	0	4	0	0	0	0	4
	2.81	0	1	0	0	1	0	2
	2.84	0	1	0	0	0	0	1
	2.85	0	0	2	0	0	0	2
	2.86	0	0	0	0	1	0	1
	2.88	0	1	0	0	0	0	1
	2.89	0	3	1	0	0	0	4
	2.90	0	1	0	0	0	0	1

2.92	0	1	0	0	0	0	1
2.93	0	1	2	0	0	0	3
2.94	0	1	0	0	0	0	1
2.95	0	2	1	0	0	0	3
2.96	0	0	1	0	0	0	1
2.97	0	0	1	0	0	0	1
2.98	0	3	2	0	0	0	5
2.99	0	1	0	0	0	0	1
3.00	0	3	2	0	0	1	6
3.01	0	0	3	1	0	0	4
3.02	0	0	2	0	0	0	2
3.03	0	1	1	0	0	0	2
3.04	0	1	1	0	0	0	2
3.05	0	1	0	0	0	0	1
3.08	0	3	0	0	0	0	3
3.09	0	2	0	0	0	0	2
3.10	0	1	1	1	0	0	3
3.11	1	0	0	0	0	0	1
3.12	1	1	0	0	0	0	2
3.13	0	2	0	1	0	0	3
3.14	2	1	1	0	0	0	4
3.15	0	1	0	0	0	0	1
3.18	0	1	3	0	0	0	4
3.19	0	0	1	0	0	0	1
3.20	2	1	0	0	0	0	3
3.21	0	0	0	0	0	1	1
3.22	0	1	1	1	0	0	3
3.25	1	0	0	0	0	0	1
3.26	0	0	2	0	0	0	2
3.27	0	0	1	0	1	1	3
3.28	0	1	0	0	0	0	1
3.29	0	1	0	1	0	0	2
3.30	0	1	0	1	0	0	2
3.32	0	0	0	0	0	1	1
3.33	0	0	2	0	0	0	2
3.34	0	0	0	1	0	0	1
3.35	0	0	1	2	0	0	3
3.38	0	1	1	0	0	0	2
3.39	0	2	0	0	0	0	2
3.40	0	0	0	0	1	0	1
3.43	0	1	0	0	0	0	1
3.44	0	2	0	0	0	0	2
3.45	0	0	0	0	0	1	1
3.49	0	1	0	0	0	0	1
3.50	0	0	0	0	1	0	1
3.60	0	0	0	1	0	0	1
3.61	0	0	1	0	0	0	1
3.67	0	0	0	1	0	0	1
Total	8	55	35	12	5	5	120

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.755			.000
	Cramer's V	.338			.000
	Contingency Coefficient	.603			.000
Interval by Interval	Pearson's R	-.186	.083	-2.059	.042(c)
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.171	.089	-1.888	.062(c)
N of Valid Cases		120			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Bidang Pelatihan * Gaji pokok

		Crosstab						Total
		Gaji pokok						
		2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	2.00
Bidang Pelatihan	Elektroika Industri	5	25	11	5	0	1	47
	Mekanik Industri	2	22	11	3	2	2	42
	Las Industri	1	8	13	4	3	2	31
Total		8	55	35	12	5	5	120

Directional Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda Symmetric	.080	.061	1.262	.207
	Bidang Pelatihan Dependent	.082	.072	1.101	.271
	Gaji pokok Dependent	.077	.068	1.097	.273
Goodman and Kruskal tau	Bidang Pelatihan Dependent	.054	.024		.230(c)
	Gaji pokok Dependent	.034	.021		.029(c)
	Uncertainty Coefficient Symmetric	.052	.022	2.326	.118(d)
Bidang Pelatihan Dependent	Bidang Pelatihan Dependent	.059	.025	2.326	.118(d)
	Gaji pokok Dependent	.046	.019	2.326	.118(d)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.338			.186
	Cramer's V	.239			.186
	Contingency Coefficient	.320			.186
Interval by Interval	Pearson's R	.263	.084	2.962	.004(c)
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.271	.086	3.053	.003(c)
N of Valid Cases		120			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.240	.039	5.479	.000
		Indeks Prestasi Komulative Dependent	.061	.035	1.719	.086
		Gaji pokok Dependent	.554	.070	6.088	.000
Goodman and Kruskal tau		Indeks Prestasi	.048	.004		.044(c)
		Komulative Dependent				
		Gaji pokok Dependent	.587	.027		.042(c)
Uncertainty Coefficient	Symmetric	Indeks Prestasi	.360	.024	12.026	.999(d)
		Komulative Dependent	.243	.019	12.026	.999(d)
		Gaji pokok Dependent	.692	.033	12.026	.999(d)

- a Not assuming the null hypothesis.
 b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
 c Based on chi-square approximation
 d Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.794			.001
	Cramer's V	.802			.001
	Contingency Coefficient	.873			.001
Interval by Interval	Pearson's R	.261	.083	2.940	.004(c)
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.233	.090	2.609	.010(c)
N of Valid Cases		120			

- a Not assuming the null hypothesis.
 b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
 c Based on normal approximation.

Pindah Kerja * Gaji pokok

Crosstab

		Gaji pokok						Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	2.00
Pindah Kerja	tidak pernah pindah kerja	5	30	14	3	2	2	56
	pindah kerja	3	25	21	9	3	3	64
Total		8	55	35	12	5	5	120

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.058	.054	.885	.376
		Pindah Kerja Dependent	.125	.133	.885	.376
		Gaji pokok Dependent	.000	.000	(c)	(c)
Goodman and Kruskal tau		Pindah Kerja Dependent	.044	.036		.392(d)
		Gaji pokok Dependent	.013	.014		.160(d)
Uncertainty Coefficient	Symmetric	Pindah Kerja Dependent	.022	.018	1.188	.371(e)
		Pindah Kerja Dependent	.032	.027	1.188	.371(e)
		Gaji pokok Dependent	.016	.014	1.188	.371(e)

- a Not assuming the null hypothesis.
 b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
 c Cannot be computed because the asymptotic standard error equals zero.
 d Based on chi-square approximation
 e Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.209			.387
	Cramer's V	.209			.387
	Contingency Coefficient	.205			.387
Interval by Interval	Pearson's R	.164	.089	1.806	.074(c)
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.194	.089	2.143	.034(c)
N of Valid Cases		120			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Pelatihan di perusahaan * Gaji pokok

Crosstab

		Gaji pokok						Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	2.00
Pelatihan di perusahaan	pernah mengikuti peletiahn di perusahaan	2	15	13	7	3	2	42
	2.00	6	40	22	5	2	3	78
Total		8	55	35	12	5	5	120

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.028	.038	.729	.466
		Pelatihan di perusahaan	.071	.095	.729	.466
		Gaji pokok Dependent	.000	.000	(c)	(c)
Goodman and Kruskal tau	tau	Pelatihan di perusahaan	.051	.041		.295(d)
		Dependent	.013	.012		.180(d)
		Gaji pokok Dependent	.024	.020	1.224	.307(e)
Uncertainty Coefficient	Symmetric	Pelatihan di perusahaan	.039	.031	1.224	.307(e)
		Dependent	.018	.015	1.224	.307(e)
		Gaji pokok Dependent				

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Cannot be computed because the asymptotic standard error equals zero.

d Based on chi-square approximation

e Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.227			.290
	Cramer's V	.227			.290
	Contingency Coefficient	.221			.290
Interval by Interval	Pearson's R	-.183	.092	-2.026	.045(c)
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.198	.090	-2.193	.030(c)
N of Valid Cases		120			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Kesesuaian Pelatiahn * Gaji pokok

Crosstab

		Gaji pokok						Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	2.00
Kesesuaian Pelatiahn	Tidak Sesuai	1	8	3	1	1	0	14
	Sesuai	7	47	32	11	4	5	106
Total		8	55	35	12	5	5	120

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.000	.000	.(c)	.(c)
		Kesesuaian Pelatiahn Dependent	.000	.000	.(c)	.(c)
		Gaji pokok Dependent	.000	.000	.(c)	.(c)
	Goodman and Kruskal tau	Kesesuaian Pelatiahn Dependent	.016	.019		.865(d)
		Gaji pokok Dependent	.004	.008		.770(d)
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.012	.011	1.074	.785(e)
		Kesesuaian Pelatiahn Dependent	.028	.026	1.074	.785(e)
		Gaji pokok Dependent	.007	.007	1.074	.785(e)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Cannot be computed because the asymptotic standard error equals zero.

d Based on chi-square approximation

e Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.126			.863
	Cramer's V	.126			.863
	Contingency Coefficient	.125			.863
Interval by Interval	Pearson's R	.069	.080	.756	.451(c)
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.075	.088	.819	.414(c)
N of Valid Cases		120			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Status Kawin * Gaji pokok

Crosstab

		Gaji pokok						Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	2.00
Status Kawin	Tidak kawin	4	46	25	7	5	2	89
	Kawin	4	9	10	5	0	3	31
Total		8	55	35	12	5	5	120

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.021	.050	.409	.683
		Status Kawin Dependent	.032	.071	.448	.654
		Gaji pokok Dependent	.015	.067	.229	.819
	Goodman and Kruskal tau	Status Kawin Dependent	.096	.053		.044(c)
		Gaji pokok Dependent	.021	.016		.028(c)
Uncertainty Coefficient		Symmetric	.051	.026	1.949	.034(d)
		Status Kawin Dependent	.088	.044	1.949	.034(d)
		Gaji pokok Dependent	.036	.018	1.949	.034(d)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.310			.042
	Cramer's V	.310			.042
	Contingency Coefficient	.296			.042
Interval by Interval	Pearson's R	.097	.102	1.060	.292(c)
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.090	.100	.979	.330(c)
N of Valid Cases		120			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Pengalaman Kerja1 * Gaji pokok

Crosstab

		Gaji pokok						Total
		2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	2.00
Pengalaman Kerja1	Pengalaman < 1 tahun = Tidak pengalaman	2	7	9	1	0	0	19
	Pengalaman 1 s/d 3 tahun	4	35	15	3	2	1	60
	Pengalaman > 3 tahun	2	13	11	8	3	4	41
Total		8	55	35	12	5	5	120

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.088	.046	1.834	.067
		Pengalaman Kerja1 Dependent	.150	.070	1.996	.046
		Gaji pokok Dependent	.031	.061	.501	.617
	Goodman and Kruskal tau	Pengalaman Kerja1 Dependent	.090	.041		.018(c)
		Gaji pokok Dependent	.043	.024		.004(c)
		Uncertainty Coefficient				
	Symmetric	Pengalaman Kerja1 Dependent	.069	.028	2.423	.031(d)
		Gaji pokok Dependent	.082	.034	2.423	.031(d)
		Gaji pokok Dependent	.059	.024	2.423	.031(d)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.405			.033
	Cramer's V	.286			.033
	Contingency Coefficient	.375			.033
Interval by Interval	Pearson's R	.271	.078	3.064	.003(c)
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.237	.090	2.652	.009(c)
N of Valid Cases		120			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Crosstabs Total Penghasilan

Bidang Pelatihan * Total penghasilan

		Crosstab						Total
		Total penghasilan						
		Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000	Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.500.000	> Rp. 3.500.000 0	Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000
Bidang Pelatihan	Elektronika	9	16	9	6	5	2	47
	Industri	1	11	12	11	4	3	42
	Mekanik	1	8	5	7	5	5	31
	Las Industri	1	8	5	7	5	5	31
Total		11	35	26	24	14	10	120

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.688(a)	10	.082
Likelihood Ratio	16.487	10	.087
Linear-by-Linear Association	8.967	1	.003
N of Valid Cases	120		

a 8 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.58.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.076	.059	1.259	.208
		Bidang Pelatihan Dependent	.151	.085	1.658	.097
		Total penghasilan Dependent	.012	.056	.209	.835
	Goodman and Kruskal tau	Bidang Pelatihan Dependent	.073	.032		.068(c)
		Total penghasilan Dependent	.022	.012		.234(c)
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.050	.023	2.104	.087(d)
Bidang Pelatihan Dependent		.063	.030	2.104	.087(d)	
	Total penghasilan Dependent	.041	.019	2.104	.087(d)	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.373	.082
	Cramer's V	.264	.082
	Contingency Coefficient	.349	.082
N of Valid Cases		120	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Kesesuaian Pelatihan * Total penghasilan

	Crosstab						Total
	Total penghasilan						
	Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000	Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000,-	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.500.000, -	> Rp. 3.500. 000	Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000
Kesesuaian Tidak Pelatihan	0	7	1	4	1	1	14
Sesuai	11	28	25	20	13	9	106
Total	11	35	26	24	14	10	120

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.242(a)	5	.283
Likelihood Ratio	7.616	5	.179
Linear-by-Linear Association	.033	1	.855
N of Valid Cases	120		

a 6 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.17.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.000	.000	.(c)	.(c)
		Kesesuaian Pelatihan Dependent	.000	.000	.(c)	.(c)
		Total penghasilan Dependent	.000	.000	.(c)	.(c)
	Goodman and Kruskal tau	Kesesuaian Pelatihan Dependent	.052	.032		.288(d)
		Total penghasilan Dependent	.014	.010		.150(d)
		Uncertainty Coefficient	.031	.017	1.767	.179(e)
		Kesesuaian Pelatihan Dependent	.088	.046	1.767	.179(e)
		Total penghasilan Dependent	.019	.011	1.767	.179(e)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Cannot be computed because the asymptotic standard error equals zero.

d Based on chi-square approximation

e Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.228	.283
	Cramer's V	.228	.283
	Contingency Coefficient	.222	.283
N of Valid Cases		120	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Status Kerja * Total penghasilan

Crosstab

		Total penghasilan						Total
		Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000	Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000,-	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.500.000,-	> Rp. 3.500.0 00	Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000
Status Kerja	.00	3	21	12	13	3	2	54
	1.00	8	14	14	11	11	8	66
Total		11	35	26	24	14	10	120

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.075(a)	5	.050
Likelihood Ratio	11.601	5	.041
Linear-by-Linear Association	2.885	1	.089
N of Valid Cases	120		

a 2 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.50.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.065	.053	1.178	.239
		Status Kerja Dependent	.167	.130	1.178	.239
		Total penghasilan Dependent	.000	.000	(c)	(c)
Goodman and Kruskal tau		Status Kerja Dependent	.092	.049		.052(d)
		Total penghasilan Dependent	.019	.011		.048(d)
		Uncertainty Coefficient	.041	.023	1.784	.041(e)
		Status Kerja Dependent	.070	.039	1.784	.041(e)
		Total penghasilan Dependent	.029	.016	1.784	.041(e)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Cannot be computed because the asymptotic standard error equals zero.

d Based on chi-square approximation

e Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.304	.050
	Cramer's V	.304	.050
	Contingency Coefficient	.291	.050
N of Valid Cases		120	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Pengalaman Kerja1 * Total penghasilan

Crosstab

		Total penghasilan						Total
		Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000	Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000,-	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.500.000	> Rp. 3.500.000	Rp. 1.000. 000 s/d Rp 1.500. 000
Pengalam Kerja1	Pengalaman < 1 tahun = Tidak pengalaman	1	6	6	4	1	1	19
	Pengalaman 1 s/d 3 tahun	6	20	12	10	9	3	60
	Pengalaman > 3 tahun	4	9	8	10	4	6	41
Total		11	35	26	24	14	10	120

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.605(a)	10	.667
Likelihood Ratio	7.543	10	.673
Linear-by-Linear Association	1.570	1	.210
N of Valid Cases	120		

a. 8 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.58.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.028	.036	.758	.449
		Pengalaman Kerja1 Dependent	.050	.049	1.004	.315
		Total penghasilan Dependent	.012	.051	.229	.819
	Goodman and Kruskal tau	Pengalaman Kerja1 Dependent	.035	.026		.596(c)
		Total penghasilan Dependent	.012	.009		.718(c)
		Uncertainty Coefficient				
	Symmetric	Symmetric	.023	.017	1.391	.673(d)
		Pengalaman Kerja1 Dependent	.031	.022	1.391	.673(d)
		Total penghasilan Dependent	.019	.013	1.391	.673(d)

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on chi-square approximation

d. Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.252	.667
	Cramer's V	.178	.667
	Contingency Coefficient	.244	.667
N of Valid Cases		120	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Jenis Industri * Total penghasilan

Crosstab

		Total penghasilan						Total
		Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000	Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000, -	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.500.000, -	> Rp. 3.500.000 0	Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000
Jenis Industri	Ind Tambang	0	0	0	0	0	1	1
	Ind Manufacturing	5	12	11	7	7	3	45
	Konstruksi	0	8	6	7	4	3	28
	Transportasi	0	0	1	0	0	0	1
	Jasa	0	1	1	5	3	0	10
	Perdagangan	0	2	0	0	0	2	4
	Ind Lainnya	6	12	7	5	0	1	31
Total		11	35	26	24	14	10	120

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	51.268(a)	30	.009
Likelihood Ratio	48.172	30	.019
Linear-by-Linear Association	4.448	1	.035
N of Valid Cases	120		

a 32 cells (76.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .08.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.044	.026	1.623	.104
		Jenis Industri Dependent Total penghasilan Dependent	.013 .071	.044 .032	.302 2.162	.763 .031
	Goodman and Kruskal tau	Jenis Industri Dependent	.059	.016		.067(c)
		Total penghasilan Dependent	.070	.015		.074(c)
Uncertainty Coefficient		Symmetric	.128	.025	4.629	.019(d)
		Jenis Industri Dependent Total penghasilan	.138	.026	4.629	.019(d)
		Dependent	.119	.025	4.629	.019(d)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.654	.009
	Cramer's V	.292	.009
	Contingency Coefficient	.547	.009
N of Valid Cases		120	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Status Kawin * Total penghasilan

Crosstab

		Total penghasilan					Total	
		Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000	Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000, -	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.500.000, -	Rp. 1.000.00 0 s/d Rp 1.500.00 0	
Status Kawin	Tidak Kawin	9	29	20	17	9	5	89
	Kawin	2	6	6	7	5	5	31
Total		11	35	26	24	14	10	120

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.720(a)	5	.334
Likelihood Ratio	5.435	5	.365
Linear-by-Linear Association	5.128	1	.024
N of Valid Cases	120		

a. 3 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.58.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.009	.031	.277	.781
		Status Kawin Dependent	.000	.000	(c)	(c)
		Total penghasilan Dependent	.012	.042	.277	.781
	Goodman and Kruskal tau	Status Kawin Dependent	.048	.041		.339(d)
		Total penghasilan Dependent	.009	.008		.405(d)
	Uncertainty Coefficient	Symmetric	.020	.017	1.154	.365(e)
		Status Kawin Dependent	.040	.034	1.154	.365(e)
		Total penghasilan Dependent	.013	.012	1.154	.365(e)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Cannot be computed because the asymptotic standard error equals zero.

d Based on chi-square approximation

e Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.218	.334
	Cramer's V	.218	.334
	Contingency Coefficient	.213	.334
N of Valid Cases		120	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Pindah Kerja * Total penghasilan

Crosstab

		Total penghasilan						Total
		Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000	Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000,-	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.500.000,-	> Rp. 3.500.000	Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000
Pindah Kerja	0	4	16	13	15	10	6	64
	1	7	19	13	9	4	4	56
Total		11	35	26	24	14	10	120

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,036(a)	5	.412
Likelihood Ratio	5,128	5	.400
Linear-by-Linear Association	4,011	1	.045
N of Valid Cases	120		

a 1 cells (8.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.67.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.043	.047	.888	.375
		Pindah Kerja Dependent	.107	.114	.888	.375
		Total penghasilan Dependent	.000	.000	.(c)	.(c)
	Goodman and Kruskal tau	Pindah Kerja Dependent	.042	.036		.417(d)
		Total penghasilan Dependent	.008	.008		.442(d)
		Uncertainty Coefficient	.018	.016	1.154	.400(e)
		Pindah Kerja Dependent	.031	.027	1.154	.400(e)
		Total penghasilan Dependent	.013	.011	1.154	.400(e)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Cannot be computed because the asymptotic standard error equals zero.

d Based on chi-square approximation

e Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.205	.412
	Cramer's V	.205	.412
	Contingency Coefficient	.201	.412
N of Valid Cases		120	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Indeks Prestasi Kumulatif * Total penghasilan

		Crosstab						Total
		Total penghasilan						Total
		Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000	Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000,-	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.500.000,-	> Rp. 3.500.000	Rp. 1.000.00 0 s/d Rp 1.500.00 0
Indeks	2.46	0	1	0	0	0	0	1
Prestasi	2.60	0	0	0	0	0	1	1
Kumulatif	2.65	1	0	0	0	0	0	1
	2.69	1	0	0	0	0	0	1
	2.70	0	2	0	0	1	0	3
	2.75	0	1	0	0	0	0	1
	2.80	0	1	1	2	0	0	4
	2.81	0	1	0	0	0	1	2
	2.84	0	1	0	0	0	0	1
	2.85	0	1	0	1	0	0	2
	2.86	0	0	0	1	0	0	1
	2.88	0	1	0	0	0	0	1
	2.89	0	3	0	0	1	0	4
	2.90	0	1	0	0	0	0	1
	2.92	0	0	0	1	0	0	1
	2.93	0	0	2	0	0	1	3
	2.94	0	0	0	1	0	0	1
	2.95	0	3	0	0	0	0	3
	2.96	0	1	0	0	0	0	1
	2.97	0	0	1	0	0	0	1
	2.98	0	3	2	0	0	0	5
	2.99	1	0	0	0	0	0	1
	3.00	0	0	3	2	0	1	6
	3.01	0	1	1	1	0	1	4
	3.02	0	1	0	0	1	0	2
	3.03	0	2	0	0	0	0	2
	3.04	0	0	1	1	0	0	2
	3.05	0	0	0	0	1	0	1
	3.08	1	1	1	0	0	0	3
	3.09	1	1	0	0	0	0	2
	3.10	1	0	0	1	0	1	3
	3.11	0	0	0	1	0	0	1
	3.12	1	0	1	0	0	0	2
	3.13	1	0	0	1	1	0	3
	3.14	2	2	0	0	0	0	4
	3.15	0	0	1	0	0	0	1
	3.18	0	0	3	0	1	0	4
	3.19	0	0	0	0	1	0	1
	3.20	0	1	2	0	0	0	3
	3.21	0	0	0	0	0	1	1
	3.22	0	1	1	1	0	0	3
	3.25	0	1	0	0	0	0	1
	3.26	0	0	0	0	2	0	2
	3.27	0	0	0	0	2	1	3
	3.28	0	0	1	0	0	0	1
	3.29	1	0	1	0	0	0	2
	3.30	0	1	0	1	0	0	2
	3.32	0	0	0	0	0	1	1
	3.33	0	0	1	1	0	0	2
	3.34	0	0	0	0	1	0	1
	3.35	0	0	0	2	1	0	3
	3.38	0	0	2	0	0	0	2
	3.39	0	2	0	0	0	0	2
	3.40	0	0	0	1	0	0	1
	3.43	0	0	0	1	0	0	1
	3.44	0	0	0	2	0	0	2
	3.45	0	0	0	0	0	1	1

	3.49	0	1	0	0	0	0	1
	3.50	0	0	0	1	0	0	1
	3.60	0	0	0	0	1	0	1
	3.61	0	0	1	0	0	0	1
	3.67	0	0	0	1	0	0	1
Total		11	35	26	24	14	10	120

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	345.803(a)	305	.054
Likelihood Ratio	282.224	305	.821
Linear-by-Linear Association	5.319	1	.021
N of Valid Cases	120		

a. 372 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .08.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.281	.036	7.120	.000
		Indeks Prestasi Kumulatif Dependent	.061	.031	1.973	.049
		Total penghasilan Dependent	.576	.060	7.653	.000
	Goodman and Kruskal tau	Indeks Prestasi Kumulatif Dependent	.048	.004		.038(c)
		Total penghasilan Dependent	.580	.019		.056(c)
		Uncertainty Coefficient				
	Symmetric	Symmetric	.416	.015	21.832	.821(d)
		Indeks Prestasi Kumulatif Dependent	.297	.012	21.832	.821(d)
		Total penghasilan Dependent	.696	.026	21.832	.821(d)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.698	.054
	Cramer's V	.759	.054
	Contingency Coefficient	.862	.054
N of Valid Cases		120	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Pelatihan diperusahaan * Total penghasilan

Crosstab

		Total penghasilan						Total
		Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000	Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.000.000	Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000,-	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.500.000,-	> Rp. 3.500.000	Rp. 1.000.000 s/d Rp 1.500.000
Pelatihan diperusahaan	.0 0	8	29	16	13	6	6	78
	1. 00	3	6	10	11	8	4	42
Total		11	35	26	24	14	10	120

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,697(a)	5	.084
Likelihood Ratio Linear-by-Linear Association	10,094 5,955	5 1	.073 .015
N of Valid Cases	120		

a. 3 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.50.

Directional Measures

			Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	.055	.042	1.266	.206
		Pelatihan diperusahaan Dependent	.048	.087	.535	.593
		Total penghasilan Dependent	.059	.047	1.220	.222
Goodman and Kruskal tau		Pelatihan diperusahaan Dependent	.081	.047		.087(c)
		Total penghasilan Dependent	.022	.013		.023(c)
Uncertainty Coefficient		Symmetric	.036	.022	1.656	.073(d)
		Pelatihan diperusahaan Dependent	.065	.039	1.656	.073(d)
		Total penghasilan Dependent	.025	.015	1.656	.073(d)

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on chi-square approximation

d Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.284	.084
	Cramer's V	.284	.084
	Contingency Coefficient	.273	.084
N of Valid Cases		120	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.