

ANALISIS PENGARUH TINGKAT PARTISIPASI DAN AKTUALISASI DIRI DOSEN PEREMPUAN UIN SUSKA RIAU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Susnaningsih Mu'at dkk.¹
Fakultas Ekonomi UIN Suska Riau
susnaningsihm@yahoo.com

Abstract: *This research discusses the influence of woman lecturer's participation and actualisation toward her job productivity. Research done by distributing the questionnaire in to 8 faculties in UIN Suska Riau. Based on the statistical test, it is known that by parsial, the actualisation and job participation has a positif effect but it is not significant toward productivity. Considering the small influence on the both variable which have been specified previously, hence, the early research model is modified (model 1) by adding estimated variable which also influence productivity like the year of service and the fungional position. The result of the statistical test indicates that the functional position has positive and significant influence to job productivity.'The self actualisation also has a positive influence, but it is not significant. While the job participation and the year of service have a negative influence and there is no significant. The result of statistical test indicates simultanly that the fourth of free varibels, self actualisation, job participation, year of service, and functional position has significant influence to job productivity*

Kata Kunci: *tingkat partisipasi kerja, aktualisasi diri, produktivitas, dosen perempuan*

¹Susnaningsih Mu'at, Desrir Miftah, dan Julina

PENDAHULUAN

Keterlibatan perempuan dalam pelaksanaan pekerjaan (*employment*) mengisahkan dua sisi yang berbeda yakni *good stories* dan *bad stories* sebagaimana diungkap oleh Albelda (1997) dalam Irianto dalam tulisannya di *Industrial Relations Journal* tentang peningkatan peran perempuan dalam organisasi. Albelda, seorang guru besar ekonomi dari *University of Massachusetts - Boston*, menyatakan bahwa selain secara kuantitatif mengalami peningkatan, perempuan yang bekerja dalam organisasi juga mampu menembus posisi manajerial (sekalipun dalam jumlah yang sangat terbatas) yang selama ini didominasi oleh kaum laki-laki. Namun terdapat kabar buruk seiring dengan kabar baik yakni adanya perlakuan diskriminatif kebijakan manajemen terhadap kaum perempuan.

Secara kultural, Indonesia termasuk negara yang memiliki tingkat maskulinitas tinggi. Menurut sebuah penelitian yang dilakukan (Noe *et. All.*, 1994) tingkat maskulinitas Indonesia berada pada angka 46M. di negara-negara yang memiliki tingkat maskulinitas tinggi, pemisahan peran berdasarkan jenis kelamin dilakukan relatif lebih tegas. Hal ini akan mempengaruhi cara-cara bisnis yang ada di negara tersebut dalam menangani permasalahan. Jika kalangan bisnis diperkirakan akan mengalami kelangkaan pasokan tenaga kerja (pada umumnya pria) maka mereka akan berusaha merekrut tenaga kerja perempuan lebih banyak.¹

Fenomena maraknya eksekutif perempuan memang telah diprediksi sejak dekade lalu. Secara tradisional, kaum perempuan dipandang lebih teliti, sabar, dan ulet. Semua ini adalah faktor-faktor penting penentu sukses bisnis. Perempuan yang masuk dunia kerja tidak hanya terbatas pada level operasional dan manajemen bawah. Banyak perempuan yang telah mampu menembus level manajemen tingkat atas. Hal ini dibuktikan dengan adanya survey yang dilakukan oleh majalah SWA dimana dua dari tiga CEO terbaik dimasa krisis maupun pada tahun 2000 adalah perempuan.²

Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia dan Riau selama kurun waktu 1980, 1990, dan 2000 menunjukkan peningkatan. Meskipun dari Tabel 1, terlihat tingkat partisipasi laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan selama 1980-2000, tapi perubahan tingkat partisipasi perempuan meningkat lebih cepat daripada laki-laki. Dengan perubahan 9,41 untuk tahun 1980-1990 menjadi 26,66 untuk tahun 1980-2000. Peningkatan TPAK perempuan ini seiring dengan kemajuan sosial ekonomi dan perubahan nilai-nilai sosial yang terjadi dalam masyarakat, yang menempatkan perempuan sebagaimana halnya laki-laki, dianggap juga layak bekerja dan mempunyai aktifitas yang bernilai ekonomis (menghasilkan pendapatan).

Tabel 1

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Riau dan Indonesia Menurut Jenis Kelamin
Berdasar Sensus Penduduk
1980, 1990 dan 2000

Wilayah/Jenis kelamin	TPAK (%)			Perubahan (%)	
	1980	1990	2000	1980	1990
Riau					
Laki-laki	68,86	71,62	84,43	2,76	12,81
Perempuan	24,43	33,85	51,09	9,41	17,25
Total	47,07	53,16	68,08	6,09	14,92
Indonesia					
Laki-laki	69,15	71,08	84,07	1,93	12,99
Perempuan	32,65	38,79	51,64	6,14	12,85
Total	50,51	57,14	67,69	6,63	10,55

Sumber: Biro Pusat Statistik, Sensus Penduduk 1980, 1990 dan 2000

Tingkat partisipasi perempuan dalam bekerja di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara Asean termasuk yang paling rendah yaitu 37,9 % dari total tenaga kerja, kecuali Malaysia (35,8 %). Vietnam merupakan negara Asean yang jumlah perempuan pekerjanya paling tinggi, mencapai 48,5% dari total tenaga kerja

Keikutsertaan kaum perempuan untuk bekerjasama dengan kaum pria menimbulkan adanya peran ganda perempuan. Disatu sisi perempuan dituntut peran sertanya dalam pembangunan, dan memberikan sumbangan kepada masyarakat secara nyata dan menghasilkan pendapatan (*income-earning work*) disisi lain perempuan dituntut pula untuk menjalankan tugas utamanya dalam pekerjaan rumah tangga (*home work*) dengan sebaik-baiknya, yang secara ekonomis tidak bisa dinilai dalam bentuk pendapatan uang.

Selain adanya keinginan dari dalam diri perempuan itu sendiri untuk ikut berperan serta dalam dunia kerja, dewasa ini juga terbuka banyak peluang kesempatan kerja untuk diraih. Peluang yang lebih terbuka tersebut terdapat di berbagai bidang, antara lain adalah bidang pendidikan, terutama pendidikan formal. Tulisan ini akan mengungkapkan pengaruh aktualisasi diri yang merupakan bagian dari motivasi dan partisipasi kerja perempuan terhadap produktivitasnya.

Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana partisipasi kerja dosen perempuan di UIN Suska Riau, bagaimana aktualisasi diri dosen perempuan di UIN Suska Riau dan pengaruh partisipasi kerja dan kesempatan aktualisasi diri dosen perempuan dengan produktivitasnya di UIN Suska Riau. Permasalahan ini dibahas dengan menggunakan metode arsip, wawancara, dan kuesioner, dan selanjutnya dianalisa dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Setelah data-data/informasi didapatkan, maka data tersebut dianalisis dengan bantuan statistical program (SPSS). Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif baik metode statistik maupun metode ekonometrika. Berdasarkan apa yang dijelaskan diatas maka model dari penelitian ini adalah:

Produktivitas Tenaga Kerja = f (Partisipasi tenaga kerja, Aktualisasi diri)

Atau fungsi itu dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_i$$

$$PTK = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Partisipasi} + \alpha_2 \text{Aktualisasi diri} + \alpha_i$$

Dimana :

Y = Produktivitas Tenaga Kerja (PTK)

α_0 = Intersept

X₁ = Partisipasi Tenaga Kerja

X₂ = Aktualisasi diri

α_i = Standart Error

Untuk estimasi digunakan metode OLS (*Ordinary Least Square*) dengan bantuan pengolahan program SPSS

KERANGKA TEORI

Aktualisasi Diri

Kesempatan aktualisasi diri merupakan kesempatan yang diberikan oleh suatu institusi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri bagi para tenaga kerja atau karyawannya. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) adalah salah satu hirarki kebutuhan (*hierarchy of need*) dari Maslow yang menduduki posisi paling tinggi, setelah terpenuhinya kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan. Ketika kebutuhan akan penghargaan ini telah terpenuhi, maka kebutuhan lainnya yang sekarang menduduki tingkat yang paling penting adalah aktualisasi diri. Kebutuhan ini merupakan suatu kebutuhan untuk memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi mencapainya.

Berdasarkan teori Maslow,³ manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang. Teori ini disebut juga dengan teori internal atau teori isi (*content theory*).

Jenis-jenis kebutuhan tersebut adalah : a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, bernapas, perlindungan fisik dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar; b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup; c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai; d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain; e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan,

skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Maslow menemukan bahwa tanpa memandang suku atau asal-usul seseorang, setiap manusia mengalami tahap-tahap peningkatan kebutuhan atau pencapaian dalam kehidupannya. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) meliputi kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri (*self fulfillment*) melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri. Terlihat bahwa kebutuhan manusia berdasarkan pada urutan prioritas, dimulai dari kebutuhan dasar, yang banyak berkaitan dengan unsur biologis, dilanjutkan dengan kebutuhan yang lebih tinggi, yang banyak berkaitan dengan unsur kejiwaan, dan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri, yang dimaksud dengan kebutuhan spiritual. Jika dan hanya jika seluruh kebutuhan fisiologis dan kejiwaan seseorang tercapai, dia dapat mencapai tahap perkembangan tertinggi yaitu, aktualisasi diri.

Produktivitas

Simanjuntak⁴ mengemukakan secara filosofis bahwa produktivitas mengandung arti secara relative-kualitatif adalah terus menerus melakukan perbaikan dan peningkatan, hari ini lebih baik dari hari kemarin besok lebih baik dari hari ini, dan merupakan suatu sikap mental dan pandangan hidup yang selalu berusaha untuk meningkatkan suatu kehidupan. Sedangkan secara teknis-kuantitatif adalah perbandingan antara output dan input.

Pengertian produktivitas secara umum adalah menghasilkan lebih dengan kata lain lebih baik, optimal dalam jumlah kerja yang sama dari usaha manusia yang dikeluarkan.⁵

Secara garis besar, faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas dosen perempuan dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang terkait dengan diri dosen perempuan yang bersangkutan, seperti faktor motivasi, keluarga, dan lain sebagainya, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berada di luar pribadi dosen perempuan tersebut, seperti kebijakan institusi/pemerintah dimana dia bekerja, kondisi lingkungan dimana dia bekerja, jaminan perlindungan hak-haknya sebagai perempuan, dan sebagainya.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi

Simanjuntak⁶ mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, 2) Sarana pendukung, dan 3) Supra sarana.

Menurut Sigian,⁷ produktivitas dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya: a) Perbaikan secara terus menerus, b) Peningkatan mutu hasil pekerjaan,

c) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Sedangkan menurut Nasution,⁸ peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara : 1) Investasi mesin untuk mengganti tenaga kerja manusia, 2) Penentuan dan penerapan metode kerja yang paling efektif, 3) Menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif, 4) Metode-metode personalia yang dapat digunakan manajemen untuk memanfaatkan secara lebih efektif sumber daya manusia dari suatu perusahaan.

Partisipasi

Dalam melihat partisipasi angkatan kerja, ada beberapa faktor yang diyakini berpengaruh, diantaranya adalah jenis kelamin, golongan umur, dan tingkat pendidikan. Pembagian kerja menurut jenis kelamin sudah berlangsung ribuan tahun, karenanya dianggap sebagai sesuatu yang wajar. Terdapat dua teori besar tentang pembagian kerja menurut jenis kelamin, yaitu: 1) *Teori Nature* yang menganggap bahwa perbedaan psikologis antara pria dan perempuan disebabkan oleh faktor-faktor psikologis yang ada sejak manusiadilahirkan, 2) *Teori Nurture* yang menganggap bahwa perbedaan psikologis antar pria dan perempuan tercipta melalui proses belajar dari lingkungan, jadi tidak dibawa sejak lahir.

Masyarakat Indonesia cenderung menerima perbedaan antara pria dan perempuan sebagai hal yang alamiah, sehingga lebih dekat kepada pemikiran teori nature. Keikutsertaan kaum perempuan untuk bekerjasama dengan kaum pria menimbulkan adanya peran ganda perempuan, dimana perempuan disatu sisi dituntut peran sertanya dalam pembangunan, dan memberikan sumbangan kepada masyarakat secara nyata dan menghasilkan pendapatan (*income-earning work*). Disisi lain perempuan dituntut pula untuk menjalankan tugas utamanya dalam pekerjaan rumah tangga (*home work*) dengan sebaik-baiknya, yang secara ekonomis tidak bisa dinilai dalam bentuk pendapatan uang.

Semua teori tentang pembagian kerja yang menganggap perempuan lebih lemah atau bahkan lebih rendah daripada pria tampaknya perlu dipertanyakan, sebab yang diinginkan perempuan bukanlah mereka harus sama dengan pria, melainkan semacam pengakuan serta penghargaan atas kemampuannya. Perempuan dan pria tidak bisa disamakan dalam segala hal. Namun tidak perlu dipertanyakan siapa yang lebih unggul dan siapa yang lebih lemah, melainkan perbedaan keduanya itu hendaknya saling melengkapi kedua pihak.

Berdasarkan hasil kajian Medelna K. Hendytio dalam Harsiwi,⁹ saat ini perlindungan terhadap pekerja perempuan dianggap sebagai bentuk perlindungan terhadap obyek khusus, yaitu perempuan yang bekerja juga berfungsi sebagai ibu. Oleh karena fungsinya itu, perlindungan dan hak-hak yang diberikan cenderung dibatasi hanya untuk menjalankan fungsi keibuan, dan sering dilupakan bahwa perempuan adalah seorang manusia yang mempunyai hak dan kedudukan sama dengan jenis manusia lainnya yaitu laki-laki.

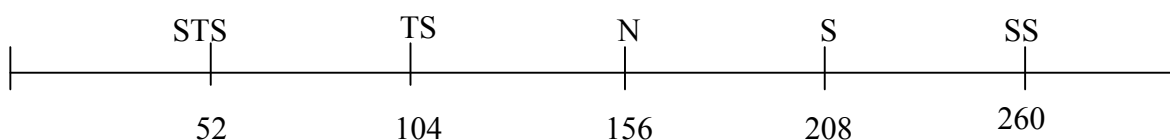
Pengakuan terhadap hak-hak perempuan pada dasarnya merupakan penghormatan pula terhadap hak-hak asasi manusia. Oleh karena itu, maka perlindungan tenaga kerja perempuan yang sesuai dengan standar internasional tentu menjadi syarat mutlak yang tidak dapat ditawar lagi. Standar internasional yang dimaksud adalah konvensi-konvensi internasional yang pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi hak-hak perempuan. Nursyahbani Katjasungkana mencatat bahwa setidaknya sejak tahun 1945 lebih dari dua puluh instrumen hukum internasional telah dihasilkan yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak perempuan.¹⁰ Instrumen hukum internasional ini tentunya menjadi acuan untuk harmonisasi hukum nasional. Oleh karena itu, instrumen ini seharusnya dijadikan sebagai inspirasi utama dalam merumuskan kaedah-kaedah hukum nasional dan secara khusus juga peraturan internal organisasi. Secara lebih khusus lagi yang dimaksud di sini adalah peraturan kepegawaian institusi pendidikan tinggi. Selain memberikan inspirasi dalam perumusan kaedah hukum, konvensi ini tentunya juga harus menjadi inspirasi bagi tindakan-tindakan yudikatif.

PEMBAHASAN

Deskriptif Kuesioner

Sebanyak 75 eksemplar kuisisioner disebarakan kepada dosen perempuan UIN Suska Riau, hanya 60 kuisisioner yang kembali, dan sebanyak 52 kuisisioner dapat diolah lebih lanjut. Sementara sisanya tidak dapat diolah karena tidak diisi dengan lengkap.

Untuk variabel partisipasi kerja dan aktualisasi diri, hasil kuisisioner dianalisis berdasarkan scoring setiap jawaban dari responden. Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, netral (N) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor satu. Kecuali untuk item pernyataan negative, skor yang diberikan adalah kebalikan dari pernyataan positif. Jumlah skor tertinggi untuk semua item adalah 260 yang diperoleh dari mengalikan jumlah responden (52) dengan skor jawaban tertinggi (5). Sedangkan jumlah skor terendah adalah 52 yang diperoleh dengan mengalikan jumlah responden (52) dengan skor jawaban terendah (1). Secara kontinum, skor jawaban responden dapat digambarkan sebagai berikut:



Hasil penghitungan pernyataan-pernyataan pada variabel partisipasi kerja dapat dilihat pada Gambar 2.

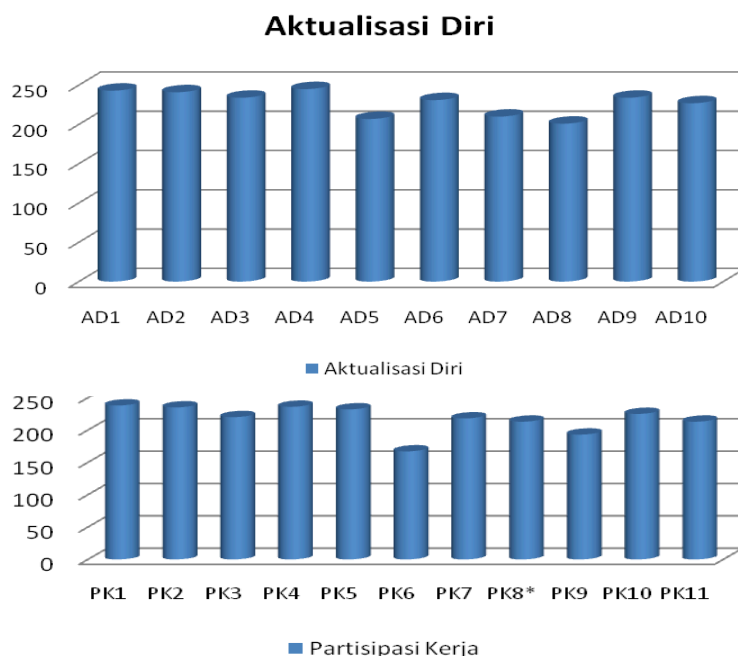
Gambar 2

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa hampir semua pernyataan pada variabel partisipasi kerja memperoleh skor diatas 208 atau berada pada range antara setuju dan sangat setuju. Kecuali pertanyaan PK6 yang mendekati wilayah netral dan PK9 yang mendekati setuju dan berada di range antara netral dan setuju.

Hal ini berarti mayoritas responden ingin selalu terlibat secara mendalam dalam pekerjaan, ingin diberikan kesempatan yang sama dalam pekerjaan tanpa dibedakan berdasarkan jenis kelamin, ingin memiliki waktu yang cukup untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dan mendapatkan manfaat yang besar, dan ingin memiliki kemampuan yang memadai untuk berpartisipasi. Pada kenyataannya, keinginan-keinginan ini belum tentu dapat terpenuhi karena adanya kendala-kendala baik yang berasal dari pribadi maupun dari institusi.

Selanjutnya untuk variabel aktualisasi diri gambaran dari jawaban responden dapat dilihat pada Gambar 3.

Gambar 3



Berdasarkan Gambar 3 sekitar 70% responden menyatakan setuju untuk item-item pernyataan pada variabel aktualisasi diri. Sementara untuk item AD5, AD7 dan AD8 jawaban responden berada di wilayah netral dan setuju. Hal ini berarti para responden memiliki kebanggaan dan merasa memiliki bakat menjadi dosen. Profesi dosen lebih dipilih dibandingkan profesi lainnya. Dengan menjadi dosen, kesempatan melakukan kerja kreatif dan mengembangkan gagasan-gagasan orisinal juga lebih terbuka. Para responden juga menyatakan bahwa mereka ingin melakukan pekerjaan dengan sempurna dan menikmati pekerjaannya sebagai dosen. Sama seperti halnya partisipasi kerja, untuk aktualisasi diri ini adakalanya keinginan-keinginan tersebut tidak selamanya bisa terwujud mengingat berbagai kendala yang ada.

Uji Statistik Model Awal

Uji Reliabilitas

Secara internal reliabilitas instrumen diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu dengan bantuan SPSS versi 11.5. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dalam penelitian ini ketentuan yang digunakan untuk menilai reliabilitas item dan konstruk mengikuti *rule of thumb* yaitu *item to total correlation* harus lebih besar dari 0.50 dan *Cronbach Alpha* harus lebih besar dari 0,70 (Hair *et al*, 1998)¹¹.

Meskipun demikian, butir pengukuran dengan *item-to-total correlation* lebih kecil dari 0,50 tetap dapat diterima jika butir-butir yang dieliminasi akan menghasilkan koefisien *Cronbach's alpha* yang lebih kecil (Purwanto, 2002)¹². Menurut Nunally dalam Ghozali (2002)¹³ suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil dari perhitungan reliabilitas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* berkisar antara 0.747 sampai dengan 0.854. Hal ini berarti semua item pertanyaan lolos uji reliabilitas sesuai dengan pendapat Nunally dalam Ghozali (2002).¹⁴

Uji Validitas

Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak dapat dilihat pada tampilan output *Pearson Correlation*. Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,300$ (Sudarmanto, 2005).¹⁵ Berdasarkan uji validitas terlihat bahwa hampir semua butir pernyataan untuk variabel partisipasi kerja dan semua butir pernyataan aktualisasi diri memiliki koefisien korelasi $> 0,300$. Hanya satu butir pernyataan pada variabel Partisipasi Kerja, yaitu PK6 yang memiliki nilai koefisien korelasi $< 0,300$. Karenanya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid, kecuali PK6. Dengan demikian semua butir pernyataan tersebut, kecuali PK6 dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Butir pernyataan PK6 yang tidak valid kemudian di drop dan tidak digunakan dalam analisis selanjutnya. Setelah dilakukan tes ulang nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Partisipasi Kerja naik menjadi 0,789 dan semua butir pernyataan valid dan lolos uji validitas.

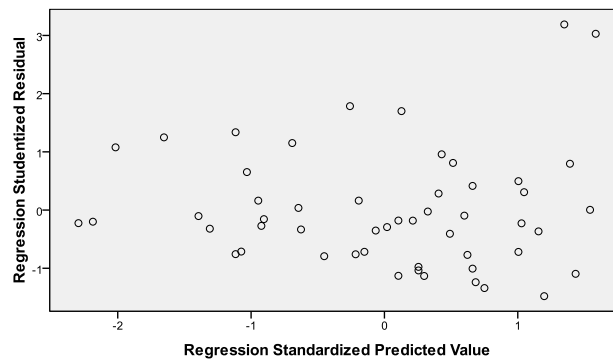
Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau VIF > 10 . Hasil uji multikolinieritas menggugurkan nilai

Scatterplot

Dependent Variable: TPROD



Tolerance
tidak
antar
dalam

dan VIF
menunjukkan
terdapat
multikolinieritas
variabel bebas
model regresi.

Uji

Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah: 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, 2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan analisis menggunakan SPSS Versi 17.0 dapat dilihat Grafik yang menggambarkan scatterplot pada gambar 4

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan

Dari Grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas berdasarkan masukan variabel independen artisipasi kerja, dan aktualisasi diri.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah melihat Grafik Histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas penelitian ini dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang tidak normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik tidak berada disekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu, dilakukan juga uji statistik. Disini digunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1.003 dan signifikan pada alpha 0.05. Hal ini berarti H_0 ditolak yang berarti data residual terdistribusi tidak normal. Hasil uji ini konsisten dengan uji sebelumnya. Oleh karena data tidak normal maka dinormalkan dengan cara mentransformasi data.

Uji Linieritas Garis Regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengambil keputusan dalam memilih model regresi yang akan digunakan. Uji asumsi linieritas garis regresi ini berkaitan dengan suatu pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini perlu dilakukan sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dalam pengambilan beberapa kesimpulan. Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak dapat digunakan harga koefisien signifikansi. Model regresi dikatakan berbentuk linier jika nilai signifikansi dari *deviation from linierity* lebih besar dari alpha yang ditetapkan (Sudarmanto, 2005)¹⁶.

Ringkasan dari hasil uji linieritas garis regresi memperlihatkan bahwa tidak semua variabel memiliki garis regresi yang linier dengan tingkat alpha 5%.

Analisis Regresi Model Awal

Dalam melakukan analisis regresi, terdapat tiga jenis kriteria ketepatan (*goodness of fit*) yaitu uji statistik t, uji statistik F, dan koefisien determinasi. Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel

bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Cara melakukan uji statistik t adalah membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t menurut perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka berarti variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Selain itu uji statistik t juga bisa dilakukan dengan cara *quick look* yaitu bila *degree of freedom* adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5% nilai statistik yang lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut) berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya (Kuncoro, 2003).¹⁷

Hasil regresi linier dalam penelitian ini dimana yang menjadi variabel bebasnya adalah partisipasi kerja dan aktualisasi diri, sementara variabel terikatnya adalah produktivitas dosen, terlihat bahwa variabel partisipasi kerja dan aktualisasi diri berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Dari uji regresi dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = -0,460 + 1,107 \text{ Partisipasi Kerja} + 0,124$$

Aktualisasi Diri Konstanta sebesar -0,460 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstan, maka produktivitas kerja dosen adalah -0,460. Koefisien regresi partisipasi kerja sebesar 1,107 menyatakan bahwa setiap penurunan satu poin partisipasi kerja akan meningkatkan produktivitas dosen sebesar 1,107. Produktivitas dosen akan meningkat sebesar 0,124 apabila nilai aktualisasi diri berubah sebesar satu poin.

Uji statistik F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hal ini berarti semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikatnya. Selain itu bila nilai F lebih besar daripada angka 4 pada derajat kepercayaan 5% menyatakan bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat (Kuncoro, 2003)¹⁸.

Hasil uji F pada penelitian ini adalah nilai F hasil perhitungan lebih kecil dari angka 4 dimana hal ini berarti semua variabel bebas secara serentak dan tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat. Adapun kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikatnya bermakna 2% variasi produktivitas dosen mampu dijelaskan oleh variabel bebas partisipasi kerja dan aktualisasi diri, sementara 98% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dalam penelitian ini semua variabel bebas tidak signifikan. Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang lemah. Oleh karena itu model dalam penelitian ini perlu mendapat perhatian jika ingin digunakan sebagai model empirik.

Hasil temuan secara statistik ini sesuai dengan teori dimana diharapkan kedua variabel memiliki pengaruh positif. Akan tetapi ternyata dari hasil perhitungan statistik diketahui bahwa nilai konstanta negatif. Hal ini bisa

terjadi disebabkan oleh pada saat responden mengisi item-item pertanyaan pada variabel partisipasi kerja yang ada didalam pemikiran mereka adalah harapan bukanlah kenyataan yang telah mereka lalui. Mereka ingin melakukan hal-hal seperti yang tertera pada item-item pertanyaan, namun dalam kondisi mereka saat ini, mereka belum melakukan hal-hal seperti yang tertera pada item-item pertanyaan.

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek adalah dosen yang memiliki karakteristik khusus dalam pengukuran produktivitasnya. Produktif atau tidaknya seorang dosen diukur dari pencapaian nilai-nilai dosen tersebut dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian masyarakat. Nilai-nilai yang diperoleh dari ketiga bidang tersebut diukur dalam satuan angka kredit. Jumlah angka kredit yang diperoleh akan menentukan jabatan fungsional dosen tersebut. Semakin tinggi jabatan fungsional dosen, maka akan mensyaratkan angka kredit yang semakin tinggi pula.

Jabatan fungsional dosen pada dasarnya merupakan pengakuan, penghargaan, dan kepercayaan atas kompetensi, kinerja, integritas, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta tata karma dosen dalam melakukan tugas tri dharma. Dosen yang jabatan fungsionalnya tinggi biasanya adalah dosen yang memiliki masa kerja yang sudah cukup lama. Akan tetapi hal ini tidak berlaku untuk seluruh dosen, karena bisa saja dosen tersebut memiliki masa kerja yang cukup lama tetapi jabatan fungsionalnya masih rendah. Keinginan untuk meningkatkan jabatan fungsional inilah yang mendorong seorang dosen untuk produktif.

Pengujian Statistik Model 1

Berdasarkan pemikiran diatas, model awal penelitian ini yang hanya mengukur pengaruh partisipasi kerja dan aktualisasi diri terhadap produktivitas akan dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi produktivitas. Hasil dari uji statistik juga menunjukkan bahwa pada model awal partisipasi kerja dan aktualisasi diri hanya 2% mempengaruhi produktivitas. Hal ini berarti sebesar 98% produktivitas dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model ini. Diantara variabel lain yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap produktivitas adalah masa kerja dan jabatan fungsional. Untuk itu akan dilakukan pengujian lebih lanjut dengan menambah variabel baru pada model statistik berikut ini.

Uji Asumsi Klasik Model 1

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai

Tolerance < 0.10 atau VIF > 10. Tabel 12 menunjukkan hasil uji multikolinieritas mengunggakan nilai Tolerance dan VIF.

Tabel 2
Uji Multikolinieritas Model 1

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Partisipasi Kerja	.601	1.664
Aktualisasi Diri	.647	1.547
Masa Kerja	.899	1.112
Jabatan Fungsional	.949	1.059

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 12 tersebut terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10. Selain itu hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hal ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah: *pertama*, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. *Kedua*, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas berdasarkan masukan variabel independen partisipasi kerja, aktualisasi diri, masa kerja dan jabatan fungsional.

Uji Linieritas Garis Regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengambil keputusan dalam memilih model regresi yang akan digunakan. Uji asumsi linieritas garis regresi ini berkaitan dengan suatu pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini perlu dilakukan sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dalam pengambilan beberapa kesimpulan. Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak dapat digunakan harga koefisien signifikansi. Model regresi dikatakan berbentuk linier jika nilai signifikansi dari *deviation from linierity* lebih besar dari α yang ditetapkan.

Analisis Regresi

Dalam melakukan analisis regresi, terdapat tiga jenis kriteria ketepatan (*goodness of fit*) yaitu uji statistik t, uji statistik F, dan koefisien determinasi. Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Cara melakukan uji statistik t adalah membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t menurut perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka berarti variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Selain itu uji statistik t juga bisa dilakukan dengan cara *quick look* yaitu bila *degree of freedom* adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5% nilai statistik yang lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut) berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya (Kuncoro, 2003).¹⁹

Hasil regresi linier dalam penelitian ini dimana yang menjadi variabel bebasnya adalah partisipasi kerja, aktualisasi diri, masa kerja, dan jabatan fungsional. Sementara variabel terikatnya adalah produktivitas dosen. Terlihat bahwa hanya variabel aktualisasi diri yang berpengaruh positif dan signifikan. Sementara variabel partisipasi kerja memiliki pengaruh negative tetapi tidak signifikan.

Dari uji regresi model 1 juga dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = 4,122 - 0,003 \text{ Partisipasi Kerja} + 0,005 \text{ Aktualisasi Diri} - 0,340 \text{ Masa Kerja} + 0,856 \text{ Jabatan Fungsional}.$$

Konstanta sebesar 4,122 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstan, maka produktivitas kerja dosen adalah 4,122. Koefisien regresi partisipasi kerja sebesar 0,003 menyatakan bahwa setiap penurunan satu poin partisipasi kerja akan meningkatkan produktivitas dosen sebesar 0,003. Produktivitas dosen akan meningkat sebesar 0,005 apabila nilai aktualisasi diri berubah sebesar satu poin. Koefisien regresi masa kerja sebesar 0,100 menyatakan bahwa setiap penurunan satu poin masa kerja maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,340. Selanjutnya produktivitas juga akan meningkat sebesar 0,857 jika jabatan fungsional meningkat sebesar satu poin.

Uji statistik F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan

terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hal ini berarti semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikatnya. Selain itu bila nilai F lebih besar daripada angka 4 pada derajat kepercayaan 5% menyatakan bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji F terlihat bahwa nilai F hasil perhitungan lebih besar dari angka 4 dimana hal ini berarti semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat. Adapun kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikatnya sebesar 0,232 yang bermakna 23,2% variasi produktivitas dosen mampu dijelaskan oleh variabel bebas partisipasi kerja, aktualisasi diri, masa kerja dan jabatan fungsional, sementara 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. *Adjusted R²* menunjukkan pada besarnya R^2 yang telah disesuaikan yaitu R^2 yang telah dibebaskan dari pengaruh derajat bebas, sehingga benar-benar menunjukkan bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2005).²⁰

Dengan adanya variabel tambahan yaitu masa kerja dan jabatan fungsional terlihat bahwa nilai *Adjusted R²* mengalami peningkatan dari 2% menjadi 23,2%. Hal ini membuktikan bahwa penambahan variabel masa kerja dan jabatan fungsional mampu lebih baik memprediksi variasi pada produktivitas. Dalam model 1 ini variabel partisipasi kerja tetap tidak signifikan. Selain itu model 1 yang digunakan dalam penelitian ini juga masih memiliki kekuatan prediksi yang lemah. Dari beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi, asumsi linieritas tidak semuanya terpenuhi. Oleh karena itu model dalam penelitian ini perlu mendapat perhatian jika ingin digunakan sebagai model empirik.

SIMPULAN

Persentase terbesar tingkat pendidikan dosen dalam penelitian ini adalah S2 (84,6%), kemudian diikuti oleh S1 (9,6%) dan hanya 5,80% dosen perempuan yang telah menempuh jenjang pendidikan S3. Untuk karakteristik dosen menurut jabatan fungsional, persentase terbesar adalah asisten ahli yaitu sekitar 46,2%, Lektor 36,5%, Lektor Kepala 15,4%, dan guru besar 1,9%.

Dalam hal partisipasi kerja, secara kualitatif responden memiliki keinginan yang kuat untuk berpartisipasi dalam pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden ingin selalu terlibat secara mendalam dalam pekerjaan, ingin diberikan kesempatan yang sama dalam pekerjaan tanpa dibedakan berdasarkan jenis kelamin, ingin memiliki waktu yang cukup untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dan mendapatkan manfaat yang besar, dan ingin memiliki kemampuan yang memadai untuk berpartisipasi.

Secara kualitatif, dosen-dosen perempuan dalam penelitian ini memiliki aktualisasi diri yang positif mengenai pekerjaan mereka sebagai dosen. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas jawaban setuju untuk pernyataan-pernyataan mengenai kebanggaan dan merasa memiliki bakat menjadi dosen, profesi dosen lebih dipilih dibandingkan profesi lainnya, adanya kesempatan melakukan kerja kreatif dan mengembangkan gagasan-gagasan orisinal. Para responden juga menyatakan bahwa mereka ingin melakukan pekerjaan dengan sempurna dan menikmati pekerjaannya sebagai dosen.

Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa secara parsial variabel aktualisasi diri dan variabel partisipasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan kedua variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dengan nilai F hitung = 0,508. Nilai *adjusted R²* dalam penelitian ini sebesar 0,020 yang bermakna 2% variasi produktivitas mampu dijelaskan oleh variabel bebas sementara 98% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Mengingat kecilnya pengaruh kedua variabel yang telah ditetapkan sebelumnya, maka model awal penelitian ini dimodifikasi (model 1) dengan menambah variabel yang diperkirakan juga mempengaruhi produktivitas yaitu antara lain masa kerja dan jabatan fungsional. Hasil uji statistik model 1 menunjukkan bahwa jabatan fungsional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Aktualisasi diri juga memiliki pengaruh positif hanya saja tidak signifikan. Sedangkan partisipasi kerja dan masa kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan.

Hasil uji statistik secara simultan menunjukkan bahwa keempat variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 4.857. Nilai *adjusted R²* dalam model 1 ini lebih besar dari model awal yaitu sebesar 0,232 yang bermakna 23,2% variasi produktivitas mampu dijelaskan oleh variabel bebas sementara 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Mengingat adanya hubungan yang positif dan signifikan antara jabatan fungsional dengan produktivitas, hendaknya diberikan fasilitas dan kesempatan yang luas bagi para dosen untuk mempermudah mereka memproses kenaikan jabatan fungsionalnya yang sangat mempengaruhi produktivitas.

Endnotes:

- 1 Kismono, G. 2001. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- 2 *Ibid.*
- 3 Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 4 Simanjuntak, P.J. *Aplikasi Produktifitas di Sektor Pemerintah dan Dunia Bisnis*. Makalah disajikan dalam Seminar Aplikasi Produktifitas. Hotel Aryadutta, Pekanbaru: 22 Desember 2009

-
- 5 Glaser, EM. 1976. *Productivity Gains Through Worklife Improvement*. New York and London: Harcourt Brace Jovanovich.
- 6 Simanjuntak, PJ. *op.cit.* slide 8
- 7 Siagian SP. 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- 8 Nasutin, MN. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- 9 Harsiwi, Th. A. 2004. *Produktifitas Kerja dan Kesempatan Aktualisasi Diri Dosen Wanita pada PTS di Kopertis Wilayah V, Tinjauan pada Aspek Hukum dan Sumber Daya Manusi*. Pendidikan Network (online), http://re-searchengines.com/agung_harsiwi6-04-2.html, diakses tanggal 12 Juni 2008
- 10 *Ibid.*
- 11 Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- 12 Purwanto, B.M. 2002. *The effect of sales person stress factors on job performance*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia. 17 (2): 150-169
- 13 Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 14 *Ibid.*
- 15 Sudarmanto, R.G. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- 16 Sudarmanto. 2005. *Op.cit.* hlm. 135
- 17 Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Thesis*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- 18 *Ibid.*
- 19 *Ibid.*
- 20 Ghozali, I. 2005. *Op.cit.*, hlm. 83

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glaser, EM. 1976. *Productivity Gains Through Worklife Improvement*. New York and London: Harcourt Brace Jovanovich.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th ed., Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Harsiwi, Th. A. 2004. *Produktifitas Kerja dan Kesempatan Aktualisasi Diri Dosen Wanita pada PTS di Kopertis Wilayah V, Tinjauan pada Aspek Hukum dan Sumber Daya Manusia*. Pendidikan Network (online), http://re-searchengines.com/agung_harsiwi6-04-2.html, diakses tanggal 12 Juni 2008
- <http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/sip4/2002/jiunkpe-ns-s1-2002-21495209-202-upah-chapter2.pdf>; Pengertian produktifitas
- Irianto, Jusuf. *Perempuan Dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal online, <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/Perempuan%20dalam%20Praktek%20Manajemen.pdf> diakses tanggal 27 November 2008

-
- Jogiyanto. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Kismono, G. 2001. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Kodiran dkk. 2001. *Peningkatan Partisipasi Wanita dan Pengembangan Hubungan Industrial yang Berwawasan Gender di Kawasan Timur Indonesia (KTI)*. jurnal online, <http://jurnal-humaniora.ugm.ac.id> diakses tanggal 12 Juni 2008
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Thesis?*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M.Oktavianus Ken. "Aktualisasi Diri Rogers dan Maslow", <http://forum.psikologi.ugm.ac.id>, Online, diakses tanggal 12 Juni 2008
- Nasutin, MN. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purwanto, B.M. 2002. *The effect of sales person stress factors on job performance*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 17 (2): 150-169.
- Schroeder, Roger G. 1989. *Manajemen Operasi Pengambilan Keputusan Dalam Suatu Fungsi Operasi*. Terjemahan oleh Tim Penerjemah Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sendow, Martha M. 2001. *Peranan Wanita pada Usaha Tani Padi Sawah di Kecamatan Tompasso Kabupaten Minahasa*. Thesis, Fak Pertanian Universitas Ratulangi, (online), <http://digilib.itb.ac.id> diakses tanggal 12 June 2008
- Siagian SP. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, PJ. *Aplikasi Produktifitas di Sektor Pemerintah dan Dunia Bisnis*. Makalah disajikan dalam Seminar Aplikasi Produktifitas, Hotel Aryadutta, Pekanbaru, 22 Desember 2009
- Soejoeti, N.K. 2005. *Pengaruh Musik Pengiring Kerja Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan Stasiun Karantina Hewan dan Tumbuhan Tanjung Emas Semarang*. Thesis Program Pascasarjana UGM Yogyakarta: Tidak dipublikasikan.
- Sudarmanto, R.G. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta
- UU NO 8/Tahun 1978. *Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan*
- Widiastuti, Sari Murti dan Harsiwi, Agung M. 2001. *Produktivitas Kerja dan kesempatan Aktualisasi diri Dosen wanita pada Perguruan Tinggi Swasta di*

Kopertis Wil V; (online) <http://re-searchengines.com/agungharsiwi6-04-2.html>, diakses tanggal 12 Juni 2008