



**PENGARUH HUMAN CAPITAL, ASAL TENAGA KERJA, GENDER, JAM KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA
USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM)
DI PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Telly Pauline Ulviana Siwi

tellyaprin@gmail.com

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords :

*Produktivitas, Human Capital,
Asal Tenaga Kerja, Gender,
Jam Kerja*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Produktivitas Tenaga Kerja pada UMKM di Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda. Aplikasi pengolahan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Setelah penentuan model yang tepat maka dilakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya perlu dilakukan uji validitas pengaruh, uji statistik F dan Koefisien Determinasi atau Adjusted R-Square. Variabel Human Capital tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan bernilai positif sebesar 0,001 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk human capital dummy 1 (SD dan SMP) akan meningkatkan jumlah produktivitas tenaga kerja sebesar 0,001 persen. Variabel Asal Tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan bernilai positif sebesar 0,085 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk Asal tenaga kerja dummy 1 (dalam desa) akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,085 persen. Variabel gender tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan bernilai positif sebesar 0,023 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk gender dummy 1 (dalam desa) akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,023 persen. Variabel jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan bernilai positif sebesar 0,013 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk jam kerja akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,013 persen.

Ahmad Yani Kosali.

tellyaprin@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 10.02.2021

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan pembangunan ekonomi merupakan suatu proses dimana pemerintah dan swasta mengelola sumberdaya – sumberdaya yang ada dan membentuk suatu pola kemitraan antara pemerintah dengan swasta untuk menciptakan suatu lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan kegiatan ekonomi. Masalah pokok pertumbuhan dan pembangunan ekonomi terletak pada penekanan kebijakan – kebijakan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi yang didasarkan pada kekhasan wilayah masing – masing dengan menggunakan potensi sumber daya manusia, kelembagaan, dan sumber daya fisik secara lokal. Orientasi ini menggunakan inisiatif yang muncul dari daerah tersebut dalam proses

pertumbuhan dan pembangunan ekonomi untuk menciptakan kesempatan kerja dan merangsang peningkatan kegiatan ekonomi (Badrudin, 2012:113).

Proses Industrialisasi juga tidak terlepas dari usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan kemampuannya memanfaatkan secara optimal sumber daya alam dan sumber daya lainnya. Hal ini berarti pula bahwa industrialisasi merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga manusia dengan disertai upaya untuk meluaskan ruang lingkup kegiatan manusia. Dengan demikian proses industrialisasi dapat diupayakan dengan dua jalan sekaligus, yaitu secara vertikal yang diindikasikan dengan semakin besarnya nilai tambah pada kegiatan ekonomi dan sekaligus secara horizontal yang diindikasikan dengan semakin luasnya lapangan kerja produktif yang tersedia bagi penduduk (Arsyad, 2010 : 442).

Menurut Suparmoko dan Irawan (2008 : 86) sumber daya manusia memiliki dua peranan dalam pembangunan ekonomi yaitu satu dari segi permintaan dan yang satu dari segi penawaran. Dari segi permintaan sumber daya manusia bertindak sebagai konsumen untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Rumah tangga sebagai konsumen membeli barang dan jasa dari perusahaan dan sebagai imbalannya rumah tangga akan membayar harganya kepada perusahaan. Konsumen juga dapat berperan sebagai penyedia faktor produksi (tanah, tenaga kerja dan modal), baik untuk produsen, pemerintah maupun masyarakat luar negeri. Dari segi penawaran, sumber daya manusia bertindak sebagai produsen. Produsen adalah pihak yang mengolah dan menyediakan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh para konsumen. Untuk menjalankan proses produksi barang dan jasa, perusahaan menggunakan tenaga kerja yang berasal dari rumah tangga dan sebagai imbalannya perusahaan memberikan pendapatan dalam bentuk upah.

Penyerapan tenaga kerja hingga 2018 masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan rendah yaitu SD ke bawah sebesar 1.810.926 orang (45.69 persen) dan Sekolah Menengah Atas (termasuk kejuruan) sebesar 1.077.495 orang (27,18 persen). Penduduk bekerja yang berpendidikan tinggi hanya sekitar 407.231 orang mencakup 104.598 orang (2,63 persen) berpendidikan diploma dan 302.633 orang (7.63 persen) berpendidikan universitas. Proses produksi tenaga manusia dikombinasikan dengan faktor – faktor lain untuk menghasilkan barang dan jasa. Terjadinya proses produksi tersebut akan menciptakan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. (Suroto, 1992 : 53).

TINJAUAN PUSTAKA

Pasar Tenaga Kerja dan Pasar Produk

Pasar tenaga kerja, seperti diungkapkan oleh McConnel, et al (2006) lebih *complicated* dan "kaya" dengan berbagai persoalan. Ketika pekerja menawarkan jasanya maka ia tidak semata berpikir tentang upah tetapi juga tentang kenaikan upah, tunjangan, promosi, dan resiko yang dihadapi dari pekerjaan yang akan ia tekuni. Di sisi lain, pengusaha sebagai pembeli tentu menginginkan pekerja yang memiliki keterampilan, usaha, ide-ide dan loyalitas. Jika keinginan pengusaha tidak terpenuhi, kemungkinan pekerja akan dibayar dengan upah lebih rendah. Bila tidak ada titik temu yang diinginkan penawar dan peminta jasa tenaga kerja maka akan menimbulkan distorsi di pasar tenaga kerja.

Secara umum ada dua hal pokok yang terjadi akibat distorsi antara peminta dan penawar jasa tenaga kerja. Bila permintaan tenaga kerja lebih sedikit dibandingkan dengan penawarannya akan memunculkan pengangguran. Sebaliknya bila permintaan akan tenaga kerja lebih besar dari penawarannya akan terjadi persaingan antara pengguna/peminta tenaga kerja. Kondisi akan memicu terjadinya perbedaan upah antara perusahaan untuk level pekerjaan yang sama.

Teori Human Capital

Menurut Becker (1993:6) *Human Capital* adalah hasil penanaman investasi pada diri manusia. Disebut demikian karena hasil investasi untuk *human capital* tidak dapat dipisahkan dari asset yang ditanamkan kedalam diri manusia tersebut. Menurut Simanjuntak (2001:59), asumsi dasar teori modal manusia adalah setiap individu dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Peningkatan pendidikan dengan tambahan setiap satu tahun sekolah akan meningkatkan kemampuan kerja setiap individu dan menambah tingkat penghasilan, namun akan berdampak pada penundaan penerimaan penghasilan selama satu tahun ketika sedang mengikuti pendidikan tersebut.

Teori Jam Kerja dan Leisure

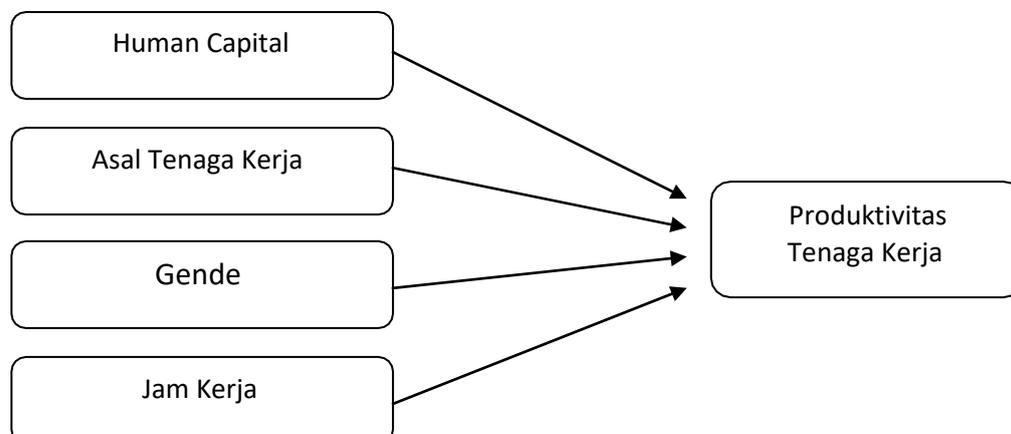
Balas jasa dari bekerja adalah upah/pendapatan yang digunakan untuk konsumsi. Dengan demikian utilitas merupakan fungsi dari konsumsi (C) dan rehat atau leisure (L). Semakin tinggi indeks U (utilitas), maka semakin bahagia orang tersebut. Asumsinya bahwa membeli lebih banyak barang/ konsumsi yang diperoleh dari bekerja (h) atau lebih banyak rehat keduanya meningkatkan utilitas seseorang. (Nurlina, 2018)

Teori Neoklasik Mengenai Gender

Gary Becker (1980) salah satu kelompok Neoklasik yang mengembangkan kerangka teori Modal Manusia. Diskriminasi menurut Becker (Kercheval, Jacquelin, et.al. 2012) dapat terjadi berdasarkan jenis kelamin. Becker berangkat dari hipotesa bahwa laki-laki memiliki keunggulan komparatif daripada perempuan. Hipotesa ini selaras dengan pola kerja masyarakat agraris dan patriarkal, dimana keunggulan laki-laki melebihi keunggulan perempuan. Karena itu, upah laki-laki relatif lebih tinggi dari perempuan (*human capital discrimination*). Becker, dalam penelitiannya pada tahun 1957 menemukan bahwa diskriminasi dapat juga terjadi karena selera (*the taste-for-discrimination*). Pengusaha lebih memilih pekerja laki-laki dibandingkan perempuan meskipun keduanya memiliki produktivitas marjin yang sama.

Kerangka Pemikiran

Perkembangan sektor industri Pangan di Provinsi Sumatera Selatan khususnya industri kecil diharapkan dapat meningkatkan produksi guna mencukupi pasokan yang dibutuhkan masyarakat. Produktivitas tenaga kerja pada industri kecil secara internal dipengaruhi oleh Human Capital, Asal Tenaga Kerja, Gender, Jam Kerja.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan model estimasi variabel human capital, asal tenaga kerja, gender, jam kerja terhadap variabel produktivitas tenaga kerja sebagaimana yang dijelaskan pada BAB III Metodologi penelitian, maka hasil estimasi yang diperoleh menggunakan model persamaan regresi berganda.

Koefisien dari variabel human capital bernilai positif sebesar 0,001 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk human capital dummy 1 (SD dan SMP) akan

$$Y = 14,11 + 0,001 \text{ Human capital} + 0,085 \text{ Asal TK} + 0,023 \text{ Gender} + 0,013 \text{ Jam Kerja}$$

meningkatkan jumlah produktivitas tenaga kerja sebesar 0,001 persen, sebaliknya penurunan 1 persen untuk human capital 1 (SD dan SMP) akan menurunkan jumlah produktivitas tenaga kerja sebesar 0,001 persen. Koefisien dari variable asal tenaga kerja bernilai positif sebesar 0,085 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk Asal tenaga kerja dummy 1 (dalam desa) akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,085 persen, sebaliknya penurunan 1 persen untuk Asal tenaga Kerja dummy 1 (dalam desa) akan menurunkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,085 persen, hal ini berkaitan dengan waktu dan upah yang berkaitan dengan asal tenaga kerja dari usaha. Koefisien dari variabel gender dummy 1 (laki-laki) bernilai positif sebesar 0,023 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk gender dummy 1 (dalam desa) akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,023 persen, sebaliknya penurunan 1 persen untuk gender akan menurunkan Produktivitas tenaga kerja sebesar 0,023 persen. Koefisien dari variabel jam kerja bernilai positif sebesar 0,013 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk jam kerja akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,013 persen, sebaliknya penurunan 1 persen untuk jam kerja akan menurunkan Produktivitas tenaga kerja sebesar 0,013 persen.

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Uji autokorelasi dideteksi dengan menggunakan uji Durbin Watson Sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil Uji Durbin Watson

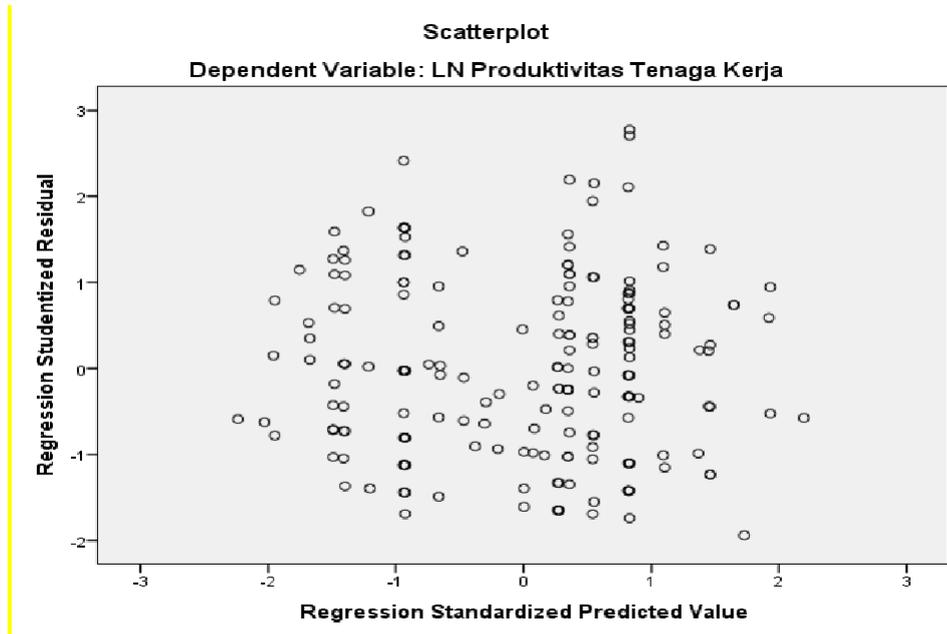
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.169 ^a	.029	.008	.28567	1.352

a. Predictors: (Constant), Jam kerja, Human Capital, Asal Tenaga Kerja, Gender

b. Dependent Variable: LN Produktivitas Tenaga Kerja

Dikarenakan terjadi permasalahan autokorelasi pada data yang diregresi maka perlu dilakukan perbaikan model dengan metode Chochrane Orcutt, setelah dilakukan perbaikan model maka hasil regresi mendapatkan nilai Durbin Watson sebesar 2,148 dimana Nilai DW berada pada kondisi antara Du (1,8079) dan 4-Du (2,1921). Hal ini menunjukkan bahwa nilai DW tidak ada Autokorelasi, Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi pada model regresi

Uji Heterokedastisitas



Pada gambar scatterplot bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
z (Constant)		
Human Capital	.997	1.003
Asal Tenaga Kerja	.994	1.006
Gender	.985	1.015
Jam Kerja	.981	1019

Sumber: Diolah

Uji multikolinearitas diketahui dengan menggunakan nilai Tolerance dan nilai VIF. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil sebagai berikut. Dari hasil pengujian pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas atau terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel independennya.

Uji Statistik Simultan Significance Test

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.306	4	.576	2.511	.043 ^b
	Residual	43.843	191	.230		
	Total	46.149	195			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Jam kerja, Human Capital, Asal Tenaga Kerja, Gender

Hasil regresi menunjukkan bahwa probabilitas (F- statistik) adalah 0,043 kurang dari tingkat alpha 0,05. Variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (signifikan), dengan kata lain perubahan variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja) dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen (human capital, gender, asal tenaga kerja, dan jam kerja).

Parsial Test

Uji parsial (t-test) digunakan untuk menentukan pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, untuk menjelaskan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen adalah nyata. Hasil T-test dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel asal tenaga Kerja di bawah 0,05 ini berarti bahwa variabel asal Tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja Sedangkan variabel human capital, gender dan jam kerja memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,979, 0,608 dan 0,271, artinya variabel human capital, gender dan jam kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

The Coefficient of Determination Test

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 antara 0 dan 1. Berdasarkan pada hasil regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,169 yang berarti 16,9 persen produktivitas tenaga kerja di industri kecil dan menengah secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independen yaitu Human capital, asal tenaga kerja, gender, jam kerja. Sedangkan sisanya 83,1 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak termasuk dalam penelitian

Hubungan Antar Variabel Independen dan Dependent

Hubungan Antara Human Capital terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai Koefisien dari variabel human capital bernilai positif sebesar 0,001 hal ini menunjukkan

bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk human capital dummy 1 (SD dan SMP) akan meningkatkan jumlah produktivitas tenaga kerja sebesar 0,001 persen, sebaliknya penurunan 1 persen untuk human capital 1 (SD dan SMP) akan menurunkan jumlah produktivitas tenaga kerja sebesar 0,001 persen. Berdasarkan hasil observasi peneliti ke lapangan usaha kecil dan menengah di provinsi Sumatera Selatan dominan tenaga kerja yang berpendidikan SD, SMP, jika dibandingkan dengan tenaga kerja SMA. Dimana tenaga kerja SD dan SMP sebanyak 122 tenaga kerja atau sebesar 62,24 persen, dimana tenaga kerja ini sebagai tenaga kerja pengolahan bahan baku menjadi komoditi yang siap jual, sedangkan sebanyak 74 orang atau 37,75 persen tenaga kerja yang memiliki pendidikan SMA, dimana biasanya merupakan tenaga kerja yang memasarkan atau pemilik usaha. Tenaga Kerja yang berpendidikan SMA berdasarkan observasi berada pada Jenis usaha Penjahit dan Depot dimana masing-masing memiliki jumlah tenaga kerja yang berpendidikan SMA Sebanyak 14 dan 18 tenaga kerja lebih baik dibandingkan dengan jenis usaha lainnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Herawati dan Sasana (2013;6) bahwa dalam bidang pekerjaan tertentu, termasuk jenis usaha kecil dan menengah yang produktivitasnya diukur berdasarkan jumlah komoditi yang dihasilkan baik itu tahu, tempe, baju, furniture maupun keripik dalam waktu tertentu, maka kuncinya adalah keahliannya dan kecepatan bekerja sehingga pada umumnya kemampuan didalam pekerjaan ini didapatkan dari pengalaman bekerja bukan dari pendidikan yang formal.

Hubungan Antara Asal Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai Koefisien dari variabel asal tenaga kerja bernilai positif sebesar 0,085 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk Asal tenaga kerja dummy 1 (dalam desa) akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,085 persen, sebaliknya penurunan 1 persen untuk Asal tenaga Kerja dummy 1 (dalam desa) akan menurunkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,085 persen, hal ini berkaitan dengan waktu dan upah yang berkaitan dengan asal tenaga kerja dari usaha. Berdasarkan observasi didalam penelitian di lapangan asal tenaga kerja Industri Kecil dan menengah di Provinsi Sumatera Selatan hanya terdeteksi terdapat di 2 indikator yaitu di dalam desa dan di Luar desa, dimana rata-rata mayoritas tenaga kerja yang berasal dari dalam desa sebanyak 64 persen atau sebanyak 127 tenaga kerja, sedangkan untuk tenaga kerja yang berasal dari luar desa sebanyak 69 orang atau 35,20 persen yang terdiri dari luar desa yang terdekat dengan pusat industri. Hal ini medapat memberikan tingkat efisiensi produksi yang dihasilkan oleh usaha kecil dan menengah dikarenakan sumber tenaga kerja tidak terlalu jauh dari pusat industri.

Hubungan Antara Gender Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Nilai Koefisien dari variabel gender dummy 1 (laki-laki) bernilai positif sebesar 0,023 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk gender dummy 1 (dalam desa) akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,023 persen, sebaliknya penurunan 1 persen untuk gender akan menurunkan Produktivitas tenaga kerja sebesar 0,023 persen. Berdasarkan observasi peneliti didapatkan bahwa Jenis Kelamin/Gender tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Provinsi Sumatera Selatan di dominasi oleh tenaga kerja laki laki. Dimana tenaga kerja laki - laki sebanyak 134 tenaga kerja atau sebesar 68,27 persen, dimana tenaga kerja ini sebagai tenaga kerja yang berkontribusi didalam pengolahan bahan baku dan proses produksi, sedangkan sebanyak 62 orang atau 31,63 persen tenaga kerja Perempuan, dimana biasanya merupakan tenaga kerja yang

berkaitan dengan tenaga packaging dan pemasaran. Hal ini sejalan dengan penelitian Sunar (2012:167) menemukan bahwa pengaruh usia, masa kerja dan factor gender secara bersama-sama memberikan pengaruh kuat pada produktivitas walaupun begitu secara parsial sunar menemukan bahwa gender dan masa kerja tidak signifikan secara statistik. Peneliti juga mendapatkan kesamaan dengan peneliti terdahulu dimana dilapangan tidak terdapat perbedaan signifikan baik dari segi kemampuan, keterampilan dan pengalaman didalam pengeolahan hasil produksi Jenis usaha yang diteliti (Keripik, Tahu, Tempe, Furniture dan Baju), dikarenakan proses produksi yang masih sederhana dan tenaga kerja wanita juga dibantu oleh tenaga kerja laki-laki didalam pelaksanaan proses produksi.

Hubungan Antara Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Nilai Koefisien dari variabel jam kerja bernilai positif sebesar 0,013 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk jam kerja akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,013 persen, sebaliknya penurunan 1 persen untuk jam kerja akan menurunkan Produktivitas tenaga kerja sebesar 0,013 persen. Berdasarkan Observasi jam kerja tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Provinsi Sumatera Selatan terdapat 3 kategori yaitu 1-5 Jam, 6-10 jam dan diatas 10 jam per hari. Dimana jam kerja tenaga kerja dengan interval 1-5 jam/hari sebanyak 36 tenaga kerja atau sebesar 18,37 persen, jam kerja tenaga kerja dengan interval 6-10 jam/hari sebanyak 144 tenaga kerja atau sebesar 73,47 persen, sedangkan sebanyak 16 orang atau 8,16 persen tenaga kerja yang bekerja dengan jam kerja diatas 10 jam/hari, dimana merupakan tenaga kerja sebagai pemilik usaha yang terlibat langsung didalam proses pembuatan/pengolahan usaha. Hal ini sesuai dengan penelitian Efni (2015) yang menyatakan bahwa semakin tinggi jam kerja akan berdampak semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja, begitu juga sebaliknya apabila jam kerja rendah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dikarenakan akan bertambah juga pengalaman tenaga kerja didalam melakukan proses produksi. Tetapi menurut Harrington (2001:138) menyatakan bahwa lamanya jam kerja berlebih dapat meningkatkan human error atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang. Didalam observasi juga peneliti mendapatkan bahwa jam kerja di masing-masing usaha tidak terlalu signifikan terhadap produktivitas dikarenakan modal usaha yang masih kecil dan jumlah barang yang diproduksi juga tidak terlalu banyak.

KESIMPULAN

Hasil regresi menunjukkan bahwa probabilitas (F- statistik) adalah 0,043 kurang dari tingkat alpha 0,05. Variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (signifikan), dengan kata lain perubahan variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja) dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen (human capital, gender dan jam kerja).

Uji parsial (t-test) digunakan untuk menentukan pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, untuk menjelaskan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen adalah nyata. Hasil T-test dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel asal tenaga Kerja di bawah 0,05 ini berarti bahwa variabel asal Tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja Sedangkan variabel human capital, gender

dan jam kerja memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,979, 0,608 dan 0,271, artinya variabel uaman capital, gender dan jam kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 antara 0 dan 1. Berdasarkan pada hasil regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,169 yang berarti 16,9 persen produktivitas tenaga kerja di industri kecil dan menengah secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independen yaitu Human capital, asal tenaga kerja, gender, jam kerja. Sedangkan sisanya

83.1 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak termasuk dalam penelitian

Koefisien dari variabel human capital bernilai positif sebesar 0,001 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk human capital dummy 1 (SD dan SMP) akan meningkatkan jumlah produktivitas tenaga kerja sebesar 0,001 persen. Koefisien dari variable asal tenaga kerja bernilai positif sebesar 0,085 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk Asal tenaga kerja dummy 1 (dalam desa) akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,085 persen. Koefisien dari variabel gender dummy 1 (laki-laki) bernilai positif sebesar 0,023 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk gender dummy 1 (dalam desa) akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,023 persen. Koefisien dari variabel jam kerja bernilai positif sebesar 0,013 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 persen untuk jam kerja akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,013 persen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Lincoln. 2010. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik, 2019. Sumatera Selatan Dalam Angka 2019. BPS Sumatera Selatan.
- Badrudin, Rudi. 2012. *Ekonomika Otonomi Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Becker, Gary S. (1975). *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 2nd Edition.
- Becker, Gary S. 1980. *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, With Special Preference to Eduation*. The University of Chicago Press.
- Blau, Rancine.(1998). *The Economics of Women, Men, and Work. Thrid Edition Prentire Hall Publisher, USA.*
- Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Rekapitulasi Industri Kecil Formal per Kabupaten / Kota Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016-2018.
- Efni, Supriadi. 2015. *Pengaruh Tingkat Upah, Jam Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara*. Program Studi Pendidikan Ekonomi Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Sumatera Barat
- Fatkhurahman. 2017. *Peran Modal Manusia Dan Modal Investasi Terhadap Nilai Produksi Industri Kecil Di Kota Pekanbaru*.
- Gujarati, Damodar N dan Dawn C. Porter. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*.

Jakarta: Salemba Empat.

- Ismail, Rahmah. 2006. *Human Capital Attainment and Performance Of Small and Medium Scale Industries In Malaysia*. Yogyakarta: Jurnal Kajian Ekonomi Negara Berkembang. Kopertis Wilayah X: Jurnal Benefita.
- Harington, 2001. *Jam Kerja Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Herwati, Nur dan Hadi Sasana. 2013. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal*. Semarang: Diponegoro Journal Of Economics.
- Kercheval, Jacquelyn, Daniel Markowitz, Katherine Monson, Blair Read. 2012. Perempuan dalam Kepemimpinan, Penelitian mengenai Hambatan terhadap ketenagakerjaan dan Pekerjaan yang Layak bagi Perempuan. ILO, Asia-Pacific Decent Work Decade 2006-2015.
- McConnell C; Bruce SL; Macpherson D. 2006. *Contemporary Labor Economics, McGraw-Hill International Edition*. Boston
- Makmun, & Yasin, A. Pengaruh Investasi Dan Tenaga Kerja Terhadap PDB Sektor Pertanian. Kajian Ekonomi Dan Keuangan. 2003.
- Marnisah, Luis. 2017. *Analisis Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan terhadap terjadinya Diskriminasi Upah pada Sektor Industri Sedang di Kota Palembang*. Jurnal kajian Gender dan Anak.
- Nurlina. 2018. *Ekonomi Ketenagakerjaan. Edisi ke-tiga*. Palembang.
- Sunar. 2012. Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, dan gender) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Bank X). Universitas Borobudur, Jakarta,. Forum Ilmiah Volume 9 Nomer 1, hal 167-177.
- Suparmoko dan Irawan. 2008. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta : BPFE
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan*.