

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Jumlah Produksi Usaha
Mikro Kecil Menengah Industri Tahu Di Kota Solok**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

**Ida Nirwana, SE.MSi (Ketua)
NIDN 1009047102
YOLA FITRI NANDA (Anggota)
NPM :151000461201005**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMINSOLOK
January 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Jumlah Produksi Usaha Mikro Kecil Menengah Industri Tahu Di Kota Solok

Peneliti/Pelaksanaan

Nama Lengkap Ida Nirwana,SE.Msi

Nidn 1009047102

Jabatan Fungsional Lektor

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Nomor Hp 082391546621

Alamat Surat (E-Mail)

Anggota Tim

Nama Lengkap Yola Fitri Nanda

Npm 161000461201074

Perguruan Tinggi Universitas mahaputra Muhammad yamin

Tahun Pelaksanaan 2019-2020

Sumber Dana Mandiri

Biaya Tahun Berjalan Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)

Biaya Keseluruhan Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)

1984
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

(Juita Sukraini, SE.MSi)
NIDN :1017116201

Solok, 20 January 2020

Ketua,


(Ida Nirwana, SE.Msi)
NIDN : 1009047102

Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY

(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE.MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Tujuan Penelitian

2 TINJAUAN PUSTAKA

3 METODE

4 PEMBAHASAN

5 PENUTUP

6 JADWAL

7 DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan pada Industri Pabrik tahu se-Kota Solok. Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh jumlah tenaga kerja dan jam kerja terhadap jumlah produksi umkm industry tahu se-Kota Solok. Dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 5 pabrik, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Berdasarkan analisis regresi berganda dari variabel jumlah tenaga kerja dan jam kerja terhadap jumlah produksi pada industry tahu se-Kota Solok $Y = 201,789 + 0,892 X_1 + 0,473 X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan pada variabel X_1 jumlah tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap jumlah produksi dengan nilai variabel $3,877 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai signifikannya $0,001 < 0,05$. Variabel X_2 jam kerja berpengaruh signifikan terhadap jumlah produksi $2,531 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai tingkat signifikan $0,018 < 0,05$. Dari uji F yang dilakukan bahwa jumlah tenaga kerja dan jam kerja berpengaruh simultan terhadap jumlah produksi $F_{hitung} 33,972 > F_{tabel} 3,34$ dengan nilai signifikannya yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 0,846 atau sebesar 84,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel jumlah tenaga kerja dan jam kerja adalah 84,6% dan 15,4% di pengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci maksimal 5 kata

Tenaga Kerja, Jam kerja dan Produksi

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

BAB I Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Untuk meningkatkan taraf hidup penduduk suatu negara tentu ditopang oleh berbagai sektor salah satunya sektor industri. Sektor industri ini dipersiapkan agar mampu menjadi penggerak dan memimpin (the leading sector) terhadap perkembangan sektor perekonomian

lainnya, selain akan mendorong perkembangan industri yang terkait dengan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Indonesia (Fauzi, 2013).

UMKM juga memiliki beberapa keunggulan diantaranya mampu meningkatkan perekonomian rakyat sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, menciptakan lapangan kerja dan mampu menyerap tenaga kerja.

Faktor tenaga kerja memegang peranan penting dalam berbagai macam dan jenis serta tingkatan kegiatan produksi. Dalam kegiatan produksi tidak lepas dari tenaga kerja karena yang sangat dominan untuk melancarkan kegiatan produksi hingga memperoleh hasil produksi dari suatu kegiatan produksi adalah tenaga kerja. Dengan tenaga kerja kegiatan produksi itu akan cepat terselesaikan dengan baik. Apabila tenaga kerja itu dididik dengan baik hingga menjadi tenaga kerja yang professional yaitu tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan kemampuan sehingga mampu bekerja lebih produktif pasti hasil produksi yang diperoleh akan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Oleh karena itu faktor Jam kerja tenaga kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang dalam satu jam. Waktu yang diperlukan oleh satu orang atau sebuah mesin untuk menjalankan satu operasi atau untuk mencapai hasil tertentu. Tenaga kerja pun harus selalu ditingkatkan kemampuan atau ketrampilannya baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

Kota Solok merupakan salah satu kota di Sumatera Barat yang memiliki berbagai jenis industri salah satunya industri pengolahan tahu. Tahu merupakan salah satu makanan yang banyak digemari oleh masyarakat. Tahu tidak terbatas pada rasanya yang enak, tetapi juga dari harganya yang relatif murah, dan kandungan proteinnya tinggi yang mutunya setara dengan mutu protein hewani . Berdasarkan observasi ada (6) enam industri tahu yang terdaftar di kantor Koperindag di Kota Solok.

Dengan hadirnya beberapa kompetitor yang bergerak di bidang yang sama membuat setiap perusahaan harus lebih bisa meningkatkan kinerjanya untuk bersaing. Namun berdasarkan observasi di lapangan ditemukan masalah di Industri tahu di Kota Solok seperti kurang disiplinnya karyawan, menurunnya kinerja karyawan akibat lingkungan yang tidak kondusif, jumlah pekerjaan yang diberikan industri kadang tidak sesuai dengan batasan waktu yang harus diberikan perusahaan dalam menyelesaikannya, serta kebiasaan karyawan yang mengobrol disaat jam kerja.”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah jumlah tenaga kerja berpengaruh terhadap jumlah produksi UMKM Industri tahu se-Kota Solok?
2. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap jumlah produksi UMKM Industri tahu se-Kota Solok?
3. Apakah jumlah tenaga kerja dan jam kerja berpengaruh terhadap jumlah produksi UMKM Industri tahu se-Kota Solok?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh jumlah tenaga kerja terhadap jumlah produksi UMKM Industri tahu se-Kota Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap jumlah produksi UMKM Industri tahu se-Kota Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh jumlah tenaga kerja dan jam kerja terhadap jumlah produksi UMKM Industri tahu se Kota Solok.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produksi

2.1.1. Pengertian Produksi

Produksi merupakan hasil akhir dari proses atau aktivitas ekonomi dengan memanfaatkan beberapa masukan atau input. Produksi atau memproduksi menambah kegunaan suatu barang. Kegunaan suatu barang akan bertambah bila memberikan manfaat baru atau lebih dari bentuk

semula. Lebih spesifik lagi produksi adalah kegiatan perusahaan dengan mengkombinasikan berbagai input untuk menghasilkan output dengan biaya yang minimum (Fachmi, 2014).

Pengertian produksi secara umum dapat di artikan sebagai pengarah dan pengendalian berbagai kegiatan yang mengolah berbagai jenis sumber daya untuk membuat barang atau jasa tertentu. Dalam pengertian lebih luas manajemen operasi dan produksi mencakup segala hal bentuk dan jenis pengambilan keputusan mulai dari penentuan jenis barang atau jasa yang dihasilkan sumber-sumber daya yang dibutuhkan, sampai barang atau jasa tersebut berada di tangan pemakai atau pengguna (willian, hanes, joosten, 2015).

2.1.2. Faktor-faktor Produksi.

Faktor produksi merupakan unsur-unsur yang dapat digunakan atau dikorbankan dalam proses produksi. Faktor-faktornya yaitu :

- a. Tenaga Kerja merupakan faktro utama dalam prosese porduksi.
- b. Modal, dalam hal ini proses produksi modal dibedakan menjadi dua macam, yaitu modal tetap dan modal tidak tetap, dimana perbedaan tersebut disebabkan karena ciri-ciri yang dimiliki oleh modal tersebut.
- c. Manajemen, dalam suatu usaha peranan manajemen menjadi sangat penting dan strategis. Manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi dalam suatu proses produksi dimana dalam prakteknya faktor manajemen banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek antara lain tingkat pendidikan, tingkat ketrampilan, skala usaha, besar kecilnya kredit, macam komoditas serta teknologi yang digunakan. Untuk menghasilkan suatu produk, maka diperlukan pengetahuan hubungan antara faktor produksi atau input dengan output (Fachmi, 2014).
- d. Skill (Keterampilan) Yang dimaksud dengan keahlian atau skill adalah manajemen atau kemampuan tenaga kerja menentukan manfaat penggunaan faktor produksi dalam perubahan teknologi, sehingga usaha indutri yang dikelolanya dapat memberikan hasil (output) yang lebih baik. Oleh karena itu kepada para tenaga kerja harus diberikan penyuluhan dalam menggunakan dan memanfaatkan faktor-faktor produksi pada saat muncul teknologi baru yang dapat diterapkan dalam melakukan usaha indutri, yang dapat menyebabkan biaya produksi dapat ditekan dan dapat meningkatkan produksi (Suronyah, 2016). Keterampilan (skill) yang harus dimiliki oleh seorang pengusaha terdiri dari:

1. *Managerial skill*, yaitu kemampuan dalam mengorganisasikan semua faktor produksi agar mencapai tujuan.
2. *Technical skill*, yaitu keahlian yang bersifat teknis dalam pelaksanaan proses produksi sehingga berjalan dengan baik.
3. *organizational skill*, yaitu keahlian dalam memimpin berbagai usaha, tidak hanya intern perusahaan yang bersifat bisnis, tetapi juga organisasi dalam bentuk lain.

2.2. Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pengadaan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kegiatan-kegiatan panduan, pengembangan, pengadaan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan organisasi, dan masyarakat” (Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Teknik, 2009).

Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dimana didalamnya terdapat enam (6) unsur, yaitu *men, money, method, material, machines dan market* (Putra, 2012).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama dalam perusahaan, sebagai pelaku proses produksi sampai dihasilkan barang maupun jasa. Tenaga kerja merupakan orang-orang yang telah dapat memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam undang-undang perburuan di negara yang bersangkutan (Winarsih, baedhowi, 2012). Ditetapkannya penggolongan tenaga kerja harus ditetapkan berdasarkan undang-undang yang berlaku. (Winarsih, baedhowi, 2012) tenaga kerja adalah penduduk yang berumur pada batas usia kerja, dimana batas usia kerja setiap Negara berbeda-beda. Di Indonesiasesuai dengan kemampuan masing-masing tenaga kerja dengan tetap memperhatikan standart gaji minimal yang harus diberikan kepada tenaga kerja .

2.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan karyawan berdasarkan asas dengan keutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan. Sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatus pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peran MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsure manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kesakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.3. Jam Kerja

2.3.1. Pengertian Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem, yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau

2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Pasal 85 ayat 1, UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
2. 2.Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankansecara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antarapekerja/buruh dengan pengusaha.
3. 3.Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.
4. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan diatur dengan Keputusan Menteri.

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004). Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Ketentuan kerja lembur (Pasal 6 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004):

1. Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban (Pasal 7 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004) :

1. Membayar upah kerja lembur.

2. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya.
3. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Dengan demikian, waktu yang tersedia akan terdiri dari waktu kerja (jumlah barang) dan waktu luang. Jumlah waktu kerja dalam sehari adalah 16 jam dikurangi dengan waktu luang. Keputusan individu untuk menambah atau mengurangi waktu luang dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu tingkat upah, pendapatan tidak didapat dari aktivitas bekerja, dan faktor lainnya seperti selera atau karakteristik (Kasmita, 2014).

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diteliti adalah penelitian Kuantitatif Merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Sugiono 2009: 12).

Menurut Sugiyono (2012: 59). Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Putri, 2016). Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh penulis dari dokumen-dokumen tentang produk terhadap proses produksi tahu.

Data kuantitatif data yang diperleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung yang diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data menggunakan sumber data sekunder, data yang diukur dengan skala numeric yang berupa data turut waktu (time series).

Teknik pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data

primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Teknik yang digunakan pada pengumpulan data ini adalah :

- a. Wawancara
- b. Observasi
- c. Kuisisioner

Berdasarkan data yang diperoleh Sebagai populasi dalam penelitian ini 6 UMKM industri tahu yang terdaftar di Koperindag Kota Solok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu menentukan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan yaitu usaha tahu yang terdaftar di kota sook, dan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 5 usaha UMKM industri tahu yang terdaftar di Koperindag Kota Solok.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengujian instrumen
2. Uji Validitas
3. Uji Realibilitas.
4. Analisis regresi linear berganda
5. Uji koefisien determinasi
6. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f, uji t.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

BAB IV Pembahasan

Pembahasan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah

1. Analisis Linear Berganda

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka diperoleh persamaan regresi berganda adalah

$$Y = 201,789 + 0,892 X_1 + 0,473 X_2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 201,789 yang artinya jika variabel independen jumlah tenaga kerja dan jam kerja adalah nol maka produksi pada pabrik tahu se-Kota Solok nilainya sebesar 201,789.
- b. Koefisien regresi pada Variabel Jumlah Tenaga Kerja (X_1) sebesar 0,892 adalah positif. Artinya terjadi hubungan positif antara Jumlah Tenaga Kerja dengan Jumlah Produksi. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Jumlah Tenaga Kerja (X_1) dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat produksi sebesar 0,892.
- c. Koefisien regresi pada variabel Jam kerja (X_2) sebesar 0,473 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif dan signifikan antara penggunaan Jam Kerja dengan Jumlah Produksi. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel penggunaan Jamn Kerja (X_2) dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat Produksi sebesar 0,473.

2. Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja terhadap Jumlah Produksi Tahu

Berdasarkan analisis statistic dalam penelitian ini ditemukan bahwa uji t variabel Jumlah Tenaga Kerja (X_1) nilai t_{hitung} adalah 3,877 dengan tingkat signifikan sebesar 0.001. karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,877 > 2,052$ dan nilai signifikannya $0,001 < 0,5$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang digunakan akan berdampak semakin tinggi produksi pabrik tahu, begitu juga sebaliknya apabila jumlah tenaga kerja rendah maka produksi tahu di Kota Solok akan rendah. Hasil penelitian yang relevan ini dengan penelitian yang dilakukan (Arsyah, 2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produksi tahu.

3. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Jumlah Produksi Tahu

Berdasarkan analisis statistic dalam penelitian ini ditemukan bahwa uji t nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,531 > 2,052$ dan nilai tingkat signifikan $0,018 < 0,05$ maka H_1 diterima H_0 ditolak. Peningkatan permintaan pelanggan secara tidak langsung akan

mempengaruhi jam kerja pabrik, apabila produksi meningkat maka jam kerja akan bertambah.

4. Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja Terhadap Jumlah Produksi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 0,716 atau sebesar 71,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel jumlah tenaga kerja dan jam kerja adalah 71,6% dan 28,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini diantaranya etos kerja, kualitas sdm, jumlah modal dan variabel lainnya. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa jumlah tenaga kerja dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah produksi tahu se Kota Solok. Hal ini dilihat bahwa F_{hitung} yaitu 33,972 > dari F_{tabel} 3,34 dengan nilai signifikannya yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (jumlah tenaga kerja dan jema kerja) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (jumlah produksi).

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan interpersi hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh dari rumus $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$ adalah $Y = 201,789 + 0,892 X_1 + 0,473 X_2 + e$ di peroleh nilai kontribusi variabel jumlah tenaga kerja (X_1) terhadap jumlah produksi sebesar 0,001 yang bertanda positif. Variabel jam kerja (X_2) sebesar 0,018 adalah positif dari signifikan antara jam kerja terhadap jumlah produksi tahu.
2. Nilai R Square sebesar 0,716 atau sebesar 71,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Jumlah Tenaga Kerja (X_1) dan Jam Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Jumlah Produksi Tahu (Y). sedangkan sisanya sebesar $100\% - 71,6\% = 28,4\%$ di pengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian ini .
3. Variabel Jumlah Tenaga Kerja (X_1) terhadap Jumlah Produksi sebesar 0,892 yang bertanda positif. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisiefisien regresi sebesar 0.892 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,877 > 2,052$ dan nilai signifikannya $0,001 < 0,05$ maka H_1

diterima dan H_0 ditolak. Apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel maka akan didapat produksi sebesar 0,892

4. Variabel Jam Kerja (X_2) sebesar 0,473 berpengaruh positif terhadap Jumlah Produksi tahu se-Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,473 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2,531 > 2,052$ dan nilai tingkat signifikan $0,018 < 0,05$ maka H_1 diterima H_0 ditolak. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel penggunaan Jam Kerja (X_2) dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat Produksi sebesar 0,473.
5. Jumlah Tenaga Kerja (X_1) dan Jam Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap Jumlah Produksi (Y) tahu se-Kota Solok yang menyatakan F_{hitung} yaitu $33,972 >$ dari F_{tabel} 3,34 dengan nilai signifikannya yaitu $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Saran penulis mengenai penelitian ini yaitu:

1. Pabrik Tahu Kota Solok agar bisa memanfaatkan jam kerja dengan sebaik mungkin yang diberikan kepada tenaga kerja harus sesuai dengan jumlah produksi yang dihasilkan dan batas kerja maksimum, hal ini bertujuan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan tenaga kerja tidak jenuh dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel lain di luar variabel yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor lain diantaranya etos kerja, kualitas sdm, jumlah modal dan variabel lainnya.
3. Para karyawan tahu agar dapat mempertahankan hasil produksi sehingga bisa memanfaatkan ampas tahu yang mempunyai nilai jual dan mampu mengurangi limbah yang ada.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arsyah, F. (2016). Pengaruh Modal Kerja dan Tenaga Kerja Terhadap Jumlah Produksi Pabrik Tahu Cng di Kota Solok, 34–38.
2. Fachmi. (2014). *Analisis Produksi dan Pendapatan Industri Maubel di Kota Makassar*.
3. Fauzi, Z. A. (2013). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Suhu Tubuh Pekerja Tahu di Kecamatan Ciputat Tahun 2013. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
4. Febri Furqan. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Merapi Agung Lestari*.
5. Fitriana, R. (2016). Transmigrasi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan. *Manajemen*, 46–49.
6. Iryadini, L. (2010). Analisis faktor produksi industri kecil kerupuk kabupaten kendal, 34.
7. Kasmita, N. (2014). *Pengaruh Jam Kerja Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Pendapatan karyawan Pt. Sochfindoseumanyam Kabupaten Nagan Raya*.
8. Monika, S. (2012). Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa.
9. Ningsih, N. S. (2012). *Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Ekonomi dan Ilmu sosial*.
10. Noor, H. F. (2010). *Ekonomi Manajerial*.
11. Nurrohmah, S. (2016). *Analisis Produksi dan Pendapatan petani Padi Sawah di*

- Kecamatan Mowila Kabupaten Konawe Selatan. Mmum.*
12. Paulus Kindangan, J. T. (2015). Kewirausahaan dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 85–101.
 13. Purwanti. (2017). *Pengaruh Pembiayaan Mikro Syariah, Jam Kerja dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan usaha Kecil dan Mikro (UKM) Studi Pada Anggota Pelaku Ukm di Bmt Surya Madani Boyolali.*
 14. Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit Pt. Wom Finance Cabang Depok.*
 15. Putri, A. M. (2016). *Pengaruh kesesuaian penempatan jabatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan cv. dwi karya abadi kabupaten sidoarjo.*

