

Determinan produktivitas tenaga kerja industri kopi bubuk di Kabupaten Muara Enim

Satria Rahmadi¹, Yunisvita² and Imelda^{2*}

¹ Mahasiswa Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya

² Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya

* Email penulis korespondensi: imeldazainal@unsri.ac.id; Tel. +62812-7851-8477

Abstract: This study aimed to examine the affect of the wage, age, and number of dependents to labor productivity of coffee powder business. The study was done in Muara Enim regency by using primary data with 65 respondents as the sample from 181 people as the population. The technique of selecting the data was survey method with random sampling method. The technique of analyzing the data that was used of this study was multiple linear regression analysis with OLS method. The results of this study were: 1. The wage affected positive impact and was significant to productivity. 2. Age affected positive impact and was significant to productivity. 3. Number of dependents affected positive impact but was not significant to productivity. The most dominant variable of this study was age. So, the variation of all independent variables could explain the total number of variation of productivity was 93%.

Keywords: Labor productivity, wage, age, number of dependents.

JEL Classification: J20, J24

1. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki industri kecil menengah yang jumlahnya banyak, sesuai dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa industri kecil menengah mendominasi struktur industri di Indonesia, sehingga jika dikembangkan secara intensif dan berkelanjutan, cepat atau lambat hal tersebut dapat meningkatkan perekonomian masyarakat (Firmansyah, dkk 2015). Kontribusi sektor industri pengolahan tetap sebagai *the leading sector* yang memberikan sumbangan terbesar dalam pembentukan ekonomi Indonesia. Sektor industri merupakan sektor yang didorong untuk menciptakan struktur ekonomi yang seimbang dan kokoh, dalam rangka menciptakan landasan ekonomi yang kuat agar tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri (BPS, 2016).

Berbicara tentang industri pengolahan maka salah satu yang terdapat di dalamnya adalah industri kopi bubuk. Pengolahan industri kopi bubuk biasanya berkembang pada kekayaan sumber daya alam suatu daerah, tepatnya pada industri kopi bubuk di Provinsi Sumatera Selatan, sudah menjadi salah satu mata pencaharian bagi penduduk di daerah tersebut. Badan Pusat Statistik (2016) menyatakan bahwa industri terbagi menjadi dua, yaitu industri pengolahan dalam artian sempit dan industri untuk menghasilkan ekonomi yang produktif dalam arti luas. Industri pengolahan merupakan suatu kegiatan atau suatu usaha yang mengelola sumber daya alam menjadi barang jadi untuk memenuhi kebutuhan pasar (Mukhlis, dkk, 2014).

Tabel 1 menunjukkan terdapat 218 industri kopi bubuk dan 857 tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan. Kabupaten Oku Selatan dan Muara Enim berperan paling tinggi didalamnya, dengan masing-masing jumlah industri sebanyak 60 industri dan 32 industri atau sekitar 27 % dan 14,22 %, untuk sumbangsih jumlah tenaga kerja. Kota Palembang dan Kabupaten Muara Enim mempunyai jumlah tertinggi sebanyak 182 dan 181 orang, maka dari gambaran data di atas Kabupaten Muara Enim memiliki jumlah dan tenaga kerja yang tergolong banyak di Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1. Jumlah Industri Kopi Bubuk dan Tenaga Kerja Menurut Kabupaten Tahun 2015

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Industri	Tenaga Kerja
1	Lubuk Linggau	17	66
2	Muara Enim	31	181
3	Ogan Ilir	-	-
4	Palembang	25	182
5	Banyuasin	4	47
6	Empat Lawang	5	37
7	Musi Rawas	1	4
8	Penukal Abab Lematang Ilir	-	-
9	Ogan Komering Ulu Selatan	60	116
10	Ogan Komering Ulu	10	27
11	Pagaralam	30	105
12	Lahat	24	93
13	Prabumulih	-	-
14	Ogan Komering Ilir	1	2
15	Musi Banyuasin	-	-
Total		218	857

Sumber: Dinas Perindustrian Sumatera Selatan 2015, diolah

Industri pengolahan kopi bubuk saat ini sudah menjadi salah satu penopang perekonomian bagi masyarakat Kabupaten Muara Enim, karena selain menyerap tenaga kerja yang tergolong banyak, Kabupaten ini juga menjadikan perkebunan kopi sebagai komoditi utama di Provinsi Sumsel (BPS, 2016). Hal ini akan menjadi menarik jika industri pengolahan usaha kopi bubuk dijadikan topik penelitian karena sesuai dengan sumber daya alam Kabupaten Muara Enim maka produktivitas tenaga kerja akan menjadi topik utama untuk diteliti dan faktor-faktor yang mempengaruhinya yang dalam ini adalah faktor tingkat upah, umur dan jumlah tanggungan keluarga tenaga kerja tersebut.

Produktivitas adalah perbandingan hasil kerja dengan jumlah sumber daya yang dikelolanya. Produktivitas seseorang biasanya dapat dilihat dengan berapa besar tingkat upah yang diberikan, tingkat upah yang tinggi akan menentukan tingginya produktivitas tenaga kerja. Tingkat upah menentukan tingkat seseorang untuk bekerja, semakin tinggi tingkat upah di pasar tenaga kerja maka semakin tinggi keinginan seseorang untuk bekerja (Tarmizi, 2012). Penelitian Lestari (2011) menyatakan semakin tinggi tingkat upah maka semakin tinggi tingkat produktivitas tenaga kerja.

Selain itu umur juga diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pekerjaan yang mengandalkan fisik umumnya menggunakan tenaga kerja yang berumur muda, tetapi ada juga tidak dan sangat tergantung dari jenis pekerjaan tersebut. Penelitian Herawati (2013) menyatakan bahwa apabila umur yang produktif, maka produktivitas tenaga kerja semakin meningkat, orang yang lebih muda menjadi yang lebih produktif, karena mereka lebih semangat atau dapat bekerja lebih keras.

Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang biaya hidupnya ditanggung oleh tenaga kerja tersebut. Simanjuntak (1998) menyatakan bahwa jumlah tanggungan keluarga merupakan salah satu variabel demografi yang dapat menentukan keputusan seseorang untuk bekerja. Semakin banyak jumlah tanggungan keluarga maka

seseorang akan memerlukan pendapatan yang lebih untuk membiayai tanggungan tersebut. Hubungannya dengan produktivitas tenaga kerja jumlah tanggungan yang tinggi akan menuntut seseorang memperbanyak produktivitasnya sehingga memperoleh upah yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Prabowo (2011) yang menyatakan bahwa jumlah tanggungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan hal di atas, maka penulis ingin mengetahui pengaruh upah, umur dan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha kopi bubuk di Kabupaten Muara Enim.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas

Istilah produktivitas mengacu kepada kuantitas barang dan jasa yang bisa dihasilkan seorang pekerja per jam kerja (Mankiw, 2006). Produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input atau dengan kata lain produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2003).

Secara teoritis, produktivitas tenaga kerja dapat didekati dengan dua macam pengukuran, yaitu produksi marginal dan produksi rata-rata. Produksi marginal menunjukkan besarnya perubahan output karena adanya perubahan satuan pekerja, sedangkan produksi rata-rata menunjukkan jumlah output yang dihasilkan setiap satuan pekerja. Produksi marginal member gambaran berupa output akan bertambah atau berkurang jika dilakukan penambahan atau pengurangan jumlah pekerja (Priyono, 1993 dalam Yaqin, 2013). Produktivitas tenaga kerja dapat diartikan secara marginal ataupun rata-rata dengan rumus:

$$APP = \frac{TP}{P}$$

$$MPP = \frac{\Delta TP}{\Delta P}$$

dimana: APP adalah produksi rata-rata; TP adalah produksi total; P adalah jumlah satuan pekerja; MPP adalah produksi marginal; ΔTP adalah perubahan total produksi; ΔP adalah perubahan jumlah tenaga kerja.

2.2. Teori Upah

Upah didefinisikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Mankiw (2006) menjelaskan tentang teori upah yaitu teori upah efisiensi dimana inti dari upah efisiensi mengacu pada empat penyebab dari kekauan upah. Pertama, upah yang tinggi membuat pekerja lebih produktif yang artinya ketika tenaga kerja memperoleh upah yang tinggi maka tenaga kerja tersebut menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kedua, upah yang tinggi menurunkan perputaran tenaga kerja, yaitu tenaga kerja akan tetap bekerja pada lapangan pekerjaan tersebut tanpa harus memikirkan untuk pindah ketempat pekerjaan lain. Ketiga, upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja mempengaruhi kualitas tenaga kerja tersebut, artinya tenaga kerja akan meningkatkan kemampuannya ketika upah yang dibayarkan tergolong tinggi. Keempat upah yang tinggi meningkatkan upaya pekerja yaitu ketika pekerja memperoleh upah yang tinggi maka akan terus menambah kegiatannya demi menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi.

2.3. Alokasi Jam Kerja

Labor Leisure Choice adalah pilihan dari individu untuk menggunakan waktunya bekerja atau tidak bekerja (*leisure*). Setiap jam yang digunakan untuk *leisure* akan mengurangi waktu untuk bekerja jadi semakin tinggi tingkat upah maka semakin besar harga *leisure*. Setiap orang mempunyai waktu per hari yang tetap (24 jam) yang digunakan untuk dua hal yaitu: bekerja dan rehat atau *leisure* dimana keputusan bekerja atau rehat tergantung pada *opportunity cost*, preferensi pekerja dan selera pekerja (Tarmizi, 2012). Rehat memiliki 'harga' dan harga rehat adalah *Opportunity cost*. Harga rehat sama dengan harga dari bekerja yang dinyatakan sebagai upah, dan upah menggambarkan pendapatan yang di peroleh. Dengan demikian besarnya *Opportunity cost* rehat sama dengan upah yang di peroleh jika bekerja. Oleh karena harga rehat sama dengan upah maka pekerja akan memilih (preferensi) apakah akan memperbanyak waktu untuk bekerja atau waktu untuk rehat. Pilihan ini tergantung pada pandangan pekerja apakah rehat merupakan 'barang normal' (*normal goods*) atau 'barang inferior' (*inferior goods*). Hubungan antara tingkat upah, jam kerja dan pendapatan akan di jelaskan pada kurva indefferens.

2.4 Hubungan variabel dependen terhadap variabel independen

2.4.1. Hubungan upah terhadap produktivitas tenaga kerja

Upah adalah salah satu faktor penentu seseorang untuk bekerja, semakin tinggi tingkat upah maka semakin tinggi keinginan orang untuk bekerja (Tarmizi, 2012). Jika dikaitkan dengan produktivitas maka faktor upah dapat menjadi penentu produktivitas tenaga kerja, tingginya produktivitas pekerja disebabkan oleh besaran upah yang di terima. Semakin tinggi upah yang di peroleh pekerja berarti semakin tinggi tingkat produktivitas (Lestari, 2011).

2.4.2 Hubungan umur terhadap produktivitas tenaga kerja

Umur adalah usia tenaga kerja yang dihitung dari lahir sampai ulang tahun terakhir yang dinyatakan dalam tahun. Semakin lanjut usia seseorang di atas usia produktif (15-50 tahun), pada suatu titik puncak tertentu, maka kemampuan fisiknya semakin lama semakin berkurang secara otomatis produktivitas kerjanya menurut (Yaqin, 2013).

2.4.3. Hubungan jumlah tanggungan terhadap produktivitas tenaga kerja

Jumlah tanggungan keluarga mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, sebab sumber daya manusia pada dasarnya dimulai dari lingkungan keluarga, apabila tidak ada pengembangan sumber daya manusia berarti tidak ada usaha untuk meningkatkan kemampuan keterampilan kerja. Jumlah anggota keluarga akan menentukan tingkat curahan jam kerja dari hasil yang digunakan karena anggota keluarga dalam usia kerja merupakan sumber tenaga kerja maka usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bekerja akan dapat dipenuhi, dengan demikian taraf hidup akan meningkat (Arif, 2013), disamping itu dengan semakin banyaknya jumlah anggota keluarga yang ikut makan dan hidup maka memaksa untuk mencari tambahan pendapatan (Wiorosuhardjo, 1996).

3. METODE

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data primer dengan didukung data sekunder. Data dalam penelitian ini meliputi produktivitas tenaga kerja, upah, umur dan jumlah tanggungan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel secara acak pada industri kopi bubuk di Kabupaten Muara Enim pada Kecamatan Semende Darat Laut, Muara Enim dan Lawang Kidul maka sampel penelitian ini di fokuskan pada penggiling kopi dengan sampel sebanyak 65 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk menganalisis hubungan antar variabel dependen dan independen, maka pengelolaan data dilakukan dengan metode analisis dengan model *Ordinary Least square* (OLS). Analisis regresi berganda yang

dinyatakan dalam bentuk fungsi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, \dots X_n)$$

Berdasarkan fungsi persamaan tersebut maka dikembangkan ke dalam bentuk regresi linier berganda, sehingga diperoleh persamaan yang disajikan sebagai berikut:

$$PK = a_0 + a_1W_1 + a_2AGE_2 + a_3JT_3 + e_i$$

dimana: PK adalah produktivitas tenaga kerja; W adalah upah; AGE adalah umur; JT adalah jumlah tanggungan; β_0 adalah koefisien konstanta; $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ adalah koefisien regresi; dan e adalah faktor pengganggu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hubungan Umur dengan Produktivitas

Pada umumnya umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat. Pada Tabel 2, persentase umur menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada usaha kopi bubuk sebanyak 13 orang atau (20%) yang berumur 20-27 tahun dengan menghasilkan produktivitas ≤ 99 Kg/hari, dan 13 orang atau (20%) berumur sama namun menghasilkan produktivitas yang berbeda yaitu sebesar 150-199 Kg/hari.

Selanjutnya responden yang menghasilkan produktivitas tertinggi ≥ 250 Kg/hari sebanyak 13 orang atau (20%) masing-masing memiliki umur yang berbeda, sebanyak 4 orang atau (6,1%) berumur 20-27 tahun, sebanyak 3 orang atau (4,6%) berumur 28-35 tahun dan sisa nya masing-masing 2 orang atau (3,1%) berumur 36-43 tahun, 44-51 tahun dan 52-60 tahun. Kategori responden yang berumur paling tua 52-60 tahun dengan menghasilkan produktivitas 100-149 Kg/hari sebanyak 2 orang atau (3,1%) dan responden yang menghasilkan produktivitas ≥ 250 Kg/hari sebanyak 2 orang atau (3,1%).

Tabel 2. Tabulasi Silang Umur dengan Produktivitas

Umur (Tahun)	Produktivitas (Kg/Perhari)					Jumlah
	≤ 99	100 – 149	150 - 199	200 – 249	≥ 250	
20 – 27	13 (20%)	10 (15.4%)	13 (20%)	2 (3.1%)	4 (6.1%)	42 (64.7%)
28 – 35	3 (4.6%)	2 (3.1%)	4 (6.1%)	1 (1.5%)	3 (4.6%)	13 (20%)
36 – 43	-	-	-	1 (1.5%)	2 (3.1%)	3 (4.6%)
44 – 51	-	1 (1.5%)	-	-	2 (3.1%)	3 (4.6%)
52 – 60	-	2 (3.1%)	-	-	2 (3.1%)	4 (6.1%)
Jumlah	16 (24.7%)	15 (23%)	17 (26.2%)	4 (6.1%)	13 (20%)	65 (100%)

Sumber: Perhitungan penulis diolah dari data survei, 2018

Umur responden secara rata-rata berumur 28 tahun dimana umur tersebut memiliki persentase tertinggi yaitu sebanyak 42 orang atau (64,7%) dengan menghasilkan produktivitas

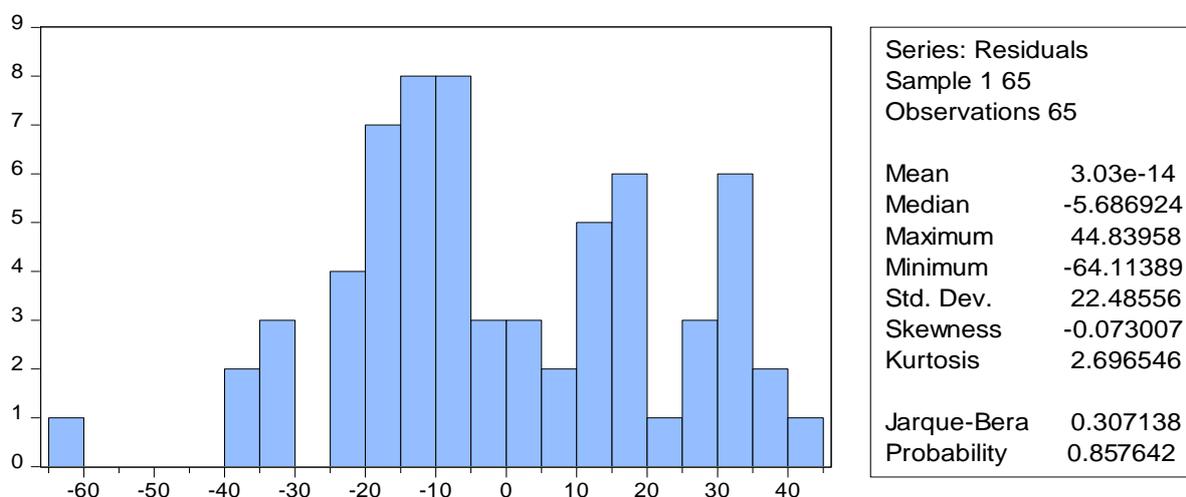
bervariasi. Hal ini mengacu pada Simanjuntak (1998) dimana umur 15 – 29 tahun adalah umur yang produktif untuk bekerja, umur 30 – 40 tahun produktif cenderung menurun untuk bekerja, sedangkan umur ≥ 40 mulai menurun untuk bekerja. Artinya hubungan antara umur dengan produktivitas tenaga kerja menunjukkan bahwa semakin produktif umur seorang tenaga kerja, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas yang dihasilkannya.

4.2. Uji Pelanggaran Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dengan cara membandingkan nilai *Jarque-Bera* hitung dan nilai pada χ^2 Tabel. Jika JB-test < χ^2 H₀ diterima artinya data telah terdistribusi normal sebaliknya jika JB-test > χ^2 H₀ ditolak artinya data tidak terdistribusi normal.

Berdasarkan uji normalitas maka diperoleh nilai JB test sebesar 0,307138 sedangkan nilai χ^2 -Tabel pada $\alpha = 5\%$ atau *probability* $1 - \alpha = 0,95$ dengan $df = 65 - 3 = 62$ diperoleh χ^2 -Tabel = 43,1879 dengan demikian JB test < χ^2 -Tabel (0,307138 < 43,1879,38), berarti menerima H₀ yang menyatakan μ_1 berdistribusi normal. Demikian halnya dengan probabilitas uji-JB > 0,05 (0,8576 > 0,05), berarti JB hitung tidak signifikan maka menerima H₀, berarti data memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Perhitungan penulis diolah dari data survei, 2018

4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *white test* dengan pengambilan keputusan yaitu apabila probabilitas *chi-square* > $\alpha = 5\%$ maka model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *white test*.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *White Test*

Heteroskedasticity Test: White			
F-statistic	1.333121	Prob. F(9,55)	0.2416
Obs*R-squared	11.64027	Prob. Chi-Square(9)	0.2344
Scaled explained SS	8.696240	Prob. Chi-Square(9)	0.4658

Sumber: Perhitungan penulis diolah dari data survei, 2018

Berdasarkan Tabel 3 telah diperoleh nilai prob. *chi square* sebesar 0.2344, maka menunjukkan nilai probabilitas $\chi^2 > \alpha$ ($0,2344 > 0,05$) sehingga model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas metode *White Test* juga menunjukkan nilai hitung F beserta probabilitasnya dan nilai *chi square* beserta probabilitasnya. Nilai χ^2 -Tabel pada $\alpha = 5\%$, $df = 65 - 3 = 62$ adalah sebesar 43.1879, sedangkan nilai χ^2 -hitung = 11,640 artinya χ^2 Tabel $> \chi^2$ -hitung ($43.1879 > 11,640$) maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah Heteroskedastisitas.

4.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dilihat dari Tabel matrik korelasi, yaitu dimana apabila nilai – nilai dari variabel independen $< 0,8$ maka variabel independen bebas asumsi multikolinearitas atau tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas dengan matrik korelasi

Variabel	W	AGE	JT
W	1	0.31621	0.24348
AGE	0.31621	1	0.68289
JT	0.24348	0.68289	1

Sumber: Perhitungan penulis diolah dari data survei, 2018

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel independen $< 0,8$, artinya tidak ada satupun korelasi berpasangan antar variabel independen yang terjadi masalah asumsi multikolinearitas sehingga dalam penelitian ini tidak menunjukkan masalah multikolinearitas terjadi pada variabel independen yang digunakan.

4.3. Uji Statistik

4.3.1. Uji F-Statistik

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh upah, umur, dan jumlah tanggungan yang secara bersama-sama mampu mempengaruhi atau dapat menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja pada usaha kopi. Uji F dapat dilihat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F Tabel, apabila F hitung $> F$ Tabel maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 5. menunjukkan nilai F hitung dalam estimasi variabel adalah sebesar 270,33 dan berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai Tabel dengan $df_1 = 3 - 1 = 2$ $df_2 = 65 - 3 = 62$ diperoleh F Tabel = 3,15, dengan demikian F hitung $> F$ Tabel ($270,33 > 3,15$) artinya upah, umur dan jumlah tanggungan berpengaruh terhadap produktivitas. Demikian halnya dari nilai prob F $< 0,05$ ($0,0000 < 0,05$) artinya upah, umur dan jumlah tanggungan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

4.3.2. Uji t-Statistik

Uji t merupakan sebuah alat uji statistik untuk melihat apakah secara parsial koefisien regresi variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai t-statistik dengan t-Tabel, atau membandingkan probabilitas t-statistik dengan tingkat signifikansi. Berdasarkan hasil estimasi pada Tabel 5 menunjukkan bahwa t-hitung variabel upah = 25,795 $> t$ -Tabel = 1,671 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini sama dengan prob. t-statistik $0,0000 < 0,5$, maka dapat diartikan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Selanjutnya t-hitung variabel umur adalah 2,808 $> t$ -Tabel = 1,671 maka H_0 ditolak dan menerima H_1 , sehingga variabel umur berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini sama halnya dengan prob. t-statistik $0,0067 < 0,5$, maka dapat diartikan bahwa umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Kemudian t-hitung untuk variabel jumlah tanggungan sebesar

-0,5167 < t-Tabel = 1,671 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, sama halnya dengan prob. t-statistik 0,6072 > 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

4.3.3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis Tabel 5, diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.930045 atau 93% artinya sebesar 93% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variable independen yaitu upah, umur dan jumlah tanggungan, sedangkan sisanya sebesar 7% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan model.

Tabel 5. Hasil Uji F-Statistik

Variabel	Koefisien	t-statisitik	Prob.
Constant	-151.1494	43.82429	0.0000
Upah (W)	0.146088	25.79536	0.0000
Umur (AGE)	1.154316	2.808568	0.0067
Jumlah Tanggungan (JT)	-1.408741	-0.516703	0.6072
R-squared	0.930045	Mean dependent var	165.769
Adjusted R-squared	0.926605	S.D. dependent var	85.0148
S.E. of regression	23.03184	Akaike info criterion	9.17119
Sum squared resid	32358.42	Schwarz criterion	9.30500
Log likelihood	-294.0639	Hannan-Quinn criter.	9.22399
F-statistic	270.3304	Durbin-Watson stat	1.61408
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber: Perhitungan penulis diolah dari data survei, 2018

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Upah memiliki nilai probabilitas t statistik (*p-value*) 0,0000 kurang dari 0,05, maka variabel upah dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien β_1 sebesar 0.146088 artinya variabel upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, apabila terjadi peningkatan upah sebesar 1 Rupiah maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,1460 Kg/hari. Hal ini dikarenakan bahwa upah masih menjadi faktor penting dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Upah berpengaruh secara nyata dalam mempengaruhi produktivitas, semakin tinggi tingkat upah yang diterima, maka seorang tenaga kerja akan memiliki motivasi tinggi dalam meningkatkan produktivitasnya. Hasil deskriptif menunjukkan sebanyak 12 orang tenaga kerja menerima upah Rp. 2.700.000 – 3.000.000 dan tenaga kerja tersebut menghasilkan produktivitas yang tinggi sebesar ≥ 250 Kg/hari bubuk kopi yang dihasilkannya.

Estimasi model menunjukkan upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yaqin (2013) dan Adhadika (2013) yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, menyatakan semakin tinggi tingkat upah maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja. Upah merupakan salah satu faktor penentu seseorang untuk bekerja, semakin tinggi tingkat upah maka semakin tinggi keinginan orang untuk bekerja (Tarmizi, 2012). Jika dikaitkan dengan produktivitas maka faktor upah dapat menjadi penentu produktivitas tenaga kerja, tingginya produktivitas pekerja disebabkan oleh besaran upah yang diterima tenaga kerja. Semakin tinggi upah yang diperoleh pekerja berarti semakin tinggi tingkat produktivitas yang di hasilkan seorang tenaga kerja. Hal ini didukung penelitian Lestari (2011) dan Herawati (2013) yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

4.4.2. Pengaruh Umur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Variabel umur memiliki nilai probabilitas t statistik (*p-value*) 0,0067 lebih kecil dari 0,05. Variabel umur pada penelitian ini dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan Tabel 5 nilai koefisien β_2 sebesar 1.154316 artinya jika kenaikan umur 1 tahun maka akan menyebabkan kenaikan produktivitas sebesar 1,15 Kg/hari. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau tua umur tenaga kerja, maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkannya, karena semakin bertambahnya umur seorang tenaga kerja maka memiliki pengalaman kerja yang lebih sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Hal ini dikarenakan responden yang berumur 44-60 tahun sebanyak 4 orang mereka dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi yaitu ≥ 250 Kg/hari, berbeda dengan 13 orang yang berumur muda 20-27 tahun, namun mereka menghasilkan produktivitas yang rendah ≤ 99 kg/hari. Berdasarkan hasil estimasi menunjukkan umur berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, hasil ini sesuai dengan penelitian Mahendra (2014) dan Himawan (2015) yang menyatakan bahwa umur berpengaruh positif terhadap produktivitas, bertambahnya umur maka akan meningkatkan produktivitas. Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan seorang tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik.

Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat. (Herawati, 2013) menurutnya umur yang produktif memiliki batas usia tertentu. Semakin bertambah umur semakin produktif karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding yang masih muda, kecuali tenaga kerja yang memasuki pangsa pensiun. Dengan demikian umur memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

4.4.3. Pengaruh Jumlah Tanggungan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Variabel jumlah tanggungan memiliki nilai probabilitas t statistik (*p-value*) 0,6072 lebih besar dari 0,05, maka variabel jumlah tanggungan dinyatakan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan Tabel 5 nilai koefisien β_3 sebesar -1.408741, menunjukkan bahwa jumlah tanggungan berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja, artinya jika terjadi penambahan jumlah tanggungan sebanyak 1 orang maka justru akan mengurangi produktivitas tenaga kerja sebesar 1,40 Kg/hari. Hasil ini menunjukkan semakin banyak jumlah tanggungan keluarga, maka produktivitas semakin menurun dan sebaliknya, semakin sedikit jumlah tanggungan keluarga maka produktivitas meningkat. hal ini dikarenakan tenaga kerja yang bekerja pada usaha kopi bubuk bukan merupakan penopang kehidupan keluarga satu – satunya, sebagian besar tenaga kerja yang bekerja pada usaha kopi bubuk adalah keluarga muda yang belum memiliki anak, hal ini lah yang menyebabkan jumlah tanggungan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas, sebagian besar tenaga kerja sebanyak 40 orang atau (61,5%) memiliki jumlah tanggungan ≤ 1 orang, namun tidak mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja tersebut.

Hasil estimasi menunjukkan jumlah tanggungan berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja, hal ini berbeda dengan penelitian Prabowo (2011) dan Arif (2013) yang menyatakan bahwa jumlah tanggungan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Jumlah tanggungan memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas, sebab sumber daya manusia dimulai dari lingkungan keluarga. hal inilah yang menyebabkan para pekerja termotivasi untuk lebih giat bekerja karena memiliki tanggungan untuk kehidupinya dan memenuhi kebutuhan keluarga.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil estimasi yang telah diuraikan sebelumnya, temuan dari hasil studi menunjukkan bahwa variabel upah dan umur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sedangkan jumlah tanggungan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha kopi bubuk. Umur merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Secara keseluruhan variasi semua

variabel upah, umur dan jumlah tanggungan dapat menerangkan variasi produktivitas sebesar 93%.

REFERENSI

- Arif, Emilda Faisal. (2013). *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel pada Bagian Produksi di Desa Taman Sari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember. Seri Makalah*. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Jember
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim, (2016). *Muara Enim Dalam Angka Tahun 2016*. Kabupaten Muara Enim: Badan Pusat Statistik
- Firmansyah, H., Robiani, B., Mukhlis. (2015). Pengaruh Konsentrasi Industri Terhadap Efisiensi Industri Kecap Di Indonesia (ISIC 15493). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 13(1), 53-59
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, Nur. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1-8.
- Lestari, Ratih Widi. (2011). *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. Seri Makalah*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Mankiw, N. Gregory. (2006). *Pengantar Ekonomi Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Mukhlis, Atiyatna, D. P., Dehannisa, N. (2014). Pengembangan Ekonomi Lokal Kota Palembang Melalui Kajian Potensi Klaster Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 12(2), 67-80.
- Prabowo, Andri Dkk. (2011). Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Percetakan Pada Industri Kecil Genteng di Desa Taman Sari Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa, pp. 1-5*. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Simanjuntak, Payaman J. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Tarmizi, Nurlina. (2012). *Ekonomi Ketenagakerjaan. Palembang*; Universitas Sriwijaya.
- Tilaar, H.A.R. (1997). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Vanessa, Bella. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Batik di Bandar Lampung. Seri Makalah*. Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
- Wicaksono, D.S. (2002). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita pada Perusahaan Tembakau di Desa Mayang Kecamatan Mayang Kabupaten Jember. Jember: Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Wirosuhardjo. (1996). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Yaqin, Ainul. (2013). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecil Batu Piring di Desa Sumber Wringin Kecamatan Sukowono Kabupaten Jember: Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.