

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

Ida Nirwana¹, Yola Fitri Nanda²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Yolafitrinandal@gmail.com

Abstract

*This research was conducted in the tofu factory industry in Solok City. The purpose of this study was held to determine the effect of the number of workers and working hours on the total production of tofu industry centers in Solok City. From the population a sample of 5 factories was taken, data collection methods used were interviews and observations. Based on multiple regression analysis of the variables of the number of workers and working hours on the amount of production in the tofu industry in Solok City $Y = 201,789 + 0,892 X_1 + 0,473 X_2 + e$. From the *t* test performed on the X_1 variable the number of workers has a significant effect on the amount of production with a variable value of $3,877 > t_{table} 2,052$ and a significant value of $0,001 < 0,5$. X_2 working hours variable has a significant effect on the number of production $2,531 > t_{table} 2,052$ and the value of a significant level of $0,018 < 0,05$. From the *F* test conducted that the number of labor and working hours has a simultaneous effect on the number of production $F \text{ count } 33,972 > \text{from } F_{table} 3.34$ with a significant value of $0,000 < 0,05$. From the results of the analysis of the determination coefficient obtained *R* Square of 0.846 or 84.6%. This indicates that the variable contribution to the number of workers and working hours is 84.6% and 15.4% is influenced by other variables.*

Keywords: Labor, working hours and production

Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu ukuran kuantitatif adanya pembangunan ekonomi di suatu wilayah. Pembangunan ekonomi adalah serangkaian usaha dan kebijaksanaan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup suatu negara salah satunya Indonesia. 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).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil-hasil pembangunan. Dalam krisis ekonomi yang terjadi di negara kita sejak beberapa waktu yang lalu, dimana banyak usaha berskala besar yang mengalami stagnansi bahkan berhenti aktifitasnya, sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) terbukti lebih tangguh dalam menghadapi krisis tersebut. Mengingat pengalaman yang telah dihadapi oleh Indonesia selama krisis, kiranya tidak berlebihan apabila pengembangan sektor swasta difokuskan pada UMKM, terlebih lagi unit usaha ini seringkali terabaikan hanya karena hasil produksinya dalam skala

kecil dan belum mampu bersaing dengan unit usaha lainnya. UMKM juga memiliki beberapa keunggulan diantaranya mampu meningkatkan perekonomian rakyat sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, menciptakan lapangan kerja dan mampu menyerap tenaga kerja (Arfimasri & Yulhan, 2019).

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. 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.

Adanya penelitian terhadap permasalahan yang ada, sehingga dapat diketahui apakah permasalahan tersebut memiliki pengaruh nyata terhadap produksi tahu. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Jumlah Produksi Usaha Mikro Kecil Menengah Industri Tahu Di Kota Solok.”**.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

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?

Tujuan 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 Teori

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 mengombinasikan berbagai input untuk menghasilkan output dengan biaya yang minimum (Fachmi, 2014).

Pengertian produksi secara umum dapat di artikan sebagai pengarahan 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).

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, sehinga usaha indutri yang dikelolanya dapat memberikan hasil (output) yang lebih baik. Oleh karena itu kapada 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.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasia, pengarahan dan pepngawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pengadaan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen personalia adalah perencanaan,

pengorganisasia, pengarahan dan pengawansan, 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(ARFIMASRI, 2019).

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 spefication, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the tight 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 petingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja ektif dan efesien. Kemampuan dan kesakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

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. 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 antarpekerja/buruh dengan pengusaha.
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).

Dari penelitian yang akan penulis teliti penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. H₁: Diduga Jumlah Tenaga Kerja berpengaruh terhadap jumlah Produksi UMKM Industri Tahu Kota Solok.
2. H₂: Diduga Jam Kerja berpengaruh terhadap Jumlah Produksi UMKM Industri Tahu se-Kota Solok.
3. H₃: Diduga Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja berpengaruh terhadap Jumlah Produksi UMKM Industri Tahu se-Kota Solok.

Metode Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian telah dikemukakan, menggunakan tipe jenis penelitian Kausal. Penelitian kausal adalah merupakan tipe penelitian untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel dengan beberapa variabel lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 6 UMKM industri tahu yang terdaftar di Koperindag Kota Solok selama 6 bulan berturut-turut. Dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive Sampling* 5 UMKM Industri tahu Kota Solok secara bulanan dari bulan Juni s/d November 2018.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda hal ini untuk memperkirakan atau meramalkan sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Purwanti, 2017). Seperti yang terlihat dibawah ini:

Tabel 1
Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	201.789	62.546		3.226	.003
Tenga kerja (X1)	.892	.230	.554	3.877	.001
Jam Kerja (X2)	.473	.187	.361	2.531	.018

a. Dependent Variable: Produksi (Y)

Sumber: Output SPSS versi 19

Dari tabel 1 uji regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y=Jumlah Produksi

a=konstanta

b=koefisiensi regresi

X₁= Jumlah Tenaga Kerja

X₂=Jam Kerja

- 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 (X₁) 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 (X₁) dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat produksi sebesar 0,892.
- c. Koefisien regresi pada variabel Jam kerja (X₂) 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 (X₂) dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat Produksi sebesar 0,473.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel (Fitriana, 2016).

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.695	39.109

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja (X₂), Tenga kerja (X₁)

Sumber: Output SPSS versi 19

Dari tabel diatas diketahui 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.

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	201.789	62.546		3.226	.003
Tenga kerja (X1)	.892	.230	.554	3.877	.001
Jam Kerja (X2)	.473	.187	.361	2.531	.018

a. Dependent Variable: Produksi (Y)

Sumber: Output SPSS versi 19

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara persial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini :

a. Uji t Jumlah Tenaga Kerja (X1) terhadap Jumlah Produksi (Y)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , hipotesis. Hipotesis di terima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $< \alpha$ 0,05 adalah 2,052. Untuk variabel Jumlah Tenaga Kerja (X1) 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. Hal ini membuktikan bahwa Jumlah Tenaga Kerja berpengaruh signifikan terhadap Jumlah Produksi UMKM Tahu se-Kota Solok.

b. Uji t Jam Kerja (X2) terhadap Jumlah Produksi (Y)

Untuk variabel Jam Kerja (X2) yaitu nilai t_{hitung} adalah 2,531 dan nilai sig 0,018. Karena 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. Hal ini membuktikan bahwa Jam Kerja berpengaruh signifikan terhadap Jumlah Produksi UMKM Tahu se-Kota Solok.

Uji F (uji Simultan)

Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai dari f_{hitung} dengan f_{tabel} . Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103919.297	2	51959.648	33.972	.000 ^a
Residual	41295.903	27	1529.478		
Total	145215.200	29			

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja (X2), Tenga kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produksi (Y)

Sumber: Output SPSS versi 19

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ 0,05. Dari hasil tabel 4 diatas, maka dapat 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).

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan interpersi hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh dari rumus $Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$ adalah $Y = 201,789 + 0,892 X_1 + 0,473 X_2 + e$ di peroleh nilai kontribusi variabel jumlah tenaga kerja (X1) terhadap jumlah produksi sebesar 0,001 yang bertanda positif. Variabel jam kerja (X2) 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 (X1) dan Jam Kerja (X2) 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 (X1) terhadap Jumlah Produksi sebesar 0,892 yang bertanda positif. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisiefesien 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 (X2) sebesar 0,473 berpengaruh positif terhadap Jumlah Produksi tahu se-Kota Solok. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisiefesien 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 (X2) dimana faktor-faktor lain konstan akan dapat Produksi sebesar 0,473.
5. Jumlah Tenaga Kerja (X1) dan Jam Kerja (X2) 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 $0,000 < 0,05$.

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.

Daftar Pustaka

- ARFIMASRI, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada BPR x Koto Singkarak Kabupaten Solok. *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Arfimasri, A., & Yulhan, Y. (2019). Pengaruh Keragaman Menu dan Persepsi Harga terhadap Minat Beli Konsumen pada Rumah Makan Aur Duri Sumani Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok SUMBAR. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 4(01), 1–7. <https://doi.org/10.36665/jusie.v4i01.190>
- Arsyah, F. (2016). Pengaruh Modal Kerja dan Tenaga Kerja Terhadap Jumlah Produksi Pabrik Tahu Cng di Kota Solok, 34–38.
- Fachmi. (2014). *Analisis Produksi dan Pendapatan Industri Maubel di Kota Makassar*.
- 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*.
- Febri Furqan. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Merapi Agung Lestari*.
- 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.
- Iryadini, L. (2010). Analisis faktor produksi industri kecil kerupuk kabupaten kendal, 34.
- Kasmita, N. (2014). *Pengaruh Jam Kerja Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Pendapatan karyawan Pt. Sochfindoseumanyam Kabupaten Nagan Raya*.
- Monika, S. (2012). Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa.
- Ningsih, N. S. (2012). *Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Ekonomi dan Ilmu sosial*.
- Noor, H. F. (2010). *Ekonomi Manajerial*.
- Nurrohmah, S. (2016). *Analisis Produksi dan Pendapatan petani Padi Sawah di Kecamatan Mowila Kabupaten Konawe Selatan. Mmum*.
- Paulus Kindangan, J. T. (2015). Kewirausahaan dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 85–101.
- 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*.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit Pt. Wom Finance Cabang Depok*.
- Putri, A. M. (2016). *Pengaruh kesesuaian penempatan jabatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan cv. dwi karya abadi kabupaten sidoarjo*.
- Rumpak, A. D. (2014). *Penagaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute, (Institut Bisnis & Multimedia Asmi Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.006/SK-Prodi/V/2014)*.
- Saputri, O. D. (2008). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga.
- Setiawan, B., Putro, S., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2016). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt budi sehat di surakarta, 15.
- Setiawan, D. P. (2016). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah*.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Matode Penelitian Manajemen*, 148–149.
- Suronyah, I. A. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Produksi Industri*

- Kecil Tenin Ikat di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah.*
- Suroyah, I. A. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Produksi Industri Kecil Tenun Ikat Di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah.*
- Takyuddin, M. (2016). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Percetakan Foto Copy di Kota Kendari. *Ilmu Ekonomi*, 1(April), 80–89.
- Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Teknik. (2009). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra. In *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- willian, hanes, joosten, andy prima. (2015). Pengembangan Sistem Informasi Produksi pada Nikko Bakery. *Jurnal Informatika*, 16(2), 165–174.
- Winarsih, baedhowi, B. (2012). Pengaruh Tenaga Kerja, Teknologi, dan Modal Dalam Meningkatkan Produksi di Industri Pengolahan Garam Kabupaten Pati. *Pendidikan Ekonomi*, 88–98.