JURNAL ILMU EKONOMI (JIE)
Vol. 3 No. 1, April 2024
https://risetekonomi.com/jurnal/index.php/jie
E-ISSN : 2985-4652

ANALISIS PENGARUH USIA, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI PANGAN DI KECAMATAN AMPENAN KOTA MATARAM

Baiq Diyan Kiyasatina[1], Wahidin[2], Tuti Handayani[3]

[1] Universitas Mataram, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
[2] Universitas Mataram, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
[3] Universitas Mataram, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

ABSTRACT

Research with the title Analysis of the Influence of Age, Training and Work Experience on the Productivity of Food Industry Workers in Ampenan District, Mataram City with the aim of analyzing how much influence these variables have on the productivity of Food Industry Workers in Mataram City and what efforts are made by the industry in increase labor productivity.

The research results can be concluded that: The variables of age, training and work experience partially and simultaneously have a positive and significant effect on the productivity of food industry workers in Ampenan sub-district. ***Keywords:*** *Productivity,Age, Training, Work Experience*

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Usia,Pelatihan,dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pangan di Kecamatan Ampenan Kota Mataram dengan tujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variable tersebut terhadap produktivitas Tenaga Kerja Industri Pangan Di Kota mataram serta apa saja upaya yang dilakukan oleh industri dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Variabel usia,pelatihan,dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri pangan di Kecamatan Ampenan.

RIWAYAT ARTIKEL
Tanggal Masuk: 20-04-2024
Tanggal Diterima: 29-04-2024
Tersedia *Online*: 30-04-2024

KORESPONDENSI:
Nama : Baiq Diyan Kiyasatina
E-mail: tinakiasatina5@gmail.com

DOI:
https://doi.org/10.59827/jie.v3i1.104
PENERBIT:
Laboratorium Riset Ekonomi

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi adalah upaya meningkatkan pendapatan per kapita dalam jangka waktu yang panjang. Strategi pembangunan perlu memastikan pemenuhan kebutuhan dasar, peningkatan taraf hidup, dan perluasan pilihan ekonomi dan sosial. Pertumbuhan penduduk dapat mempengaruhi proses pembangunan dengan meningkatkan jumlah tenaga kerja. Selain itu, perkembangan sektor industri juga menjadi faktor penting dalam pembangunan ekonomi, dengan banyak negara berkembang beralih dari sektor pertanian ke industri untuk memperkuat perekonomiannya (Amalia Fitri,2022). Tujuan teknis industri adalah menciptakan produk sesuai dengan kebutuhan konsumen, sementara tujuan ekonomi industri adalah menghasilkan keuntungan maksimal dengan menggunakan sumber daya yang ada. Pertumbuhan ekonomi suatu daerah sering dipengaruhi oleh perkembangan sektor industri, termasuk industri pangan yang berkembang pesat di Indonesia dengan peningkatan inovasi yang signifikan.

Industri pangan meliputi layanan katering, pengolahan makanan, distribusi, dan lain-lain. Sektor industri kecil dan menengah mendominasi struktur industri di Indonesia. Pengelolaan industri yang baik dapat meningkatkan kemajuan ekonomi masyarakat dan daerah. Potensi klaster industri kecil dan menengah dapat mendorong pertumbuhan ekonomi negara. Industri kecil memiliki peranan penting dalam pengembangan ekonomi daerah (Emilda Faisal, 2013). Di Kota Mataram, jumlah tenaga kerja industri pangan adalah 1.401 orang, tersebar di 6 kecamatan. Penelitian akan difokuskan pada industri pangan di Kecamatan Ampenan, yang memiliki 123 unit industri pangan dan 283 tenaga kerja. Ampenan, sebuah kecamatan di Kota Mataram, NTB, dulunya merupakan pusat kota dan pelabuhan utama di Pulau Lombok, dengan 10 kelurahan dan luas wilayah 9,46 km2 serta jumlah penduduk sekitar 93.410 jiwa. Kecamatan ini dikembangkan sebagai kawasan industri, termasuk industri pangan.

Permasalahan utama dalam industri ini meliputi modal, persaingan antar industri, dan rendahnya produktivitas tenaga kerja akibat kurangnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam keberlangsungan industri dan produktivitas produksi, yang dapat memberikan nilai tambah jika kualitasnya terjaga, namun menjadi beban jika kurang memadai. Produktivitas yang baik

tergantung pada hasil produksi dan penggunaan sumber daya yang efisien (Ukkas et al., 2017).

Produktivitas tenaga kerja adalah seberapa efisien tenaga kerja menghasilkan barang dan jasa dalam periode waktu tertentu, diukur dengan membandingkan output dengan input, terutama jam kerja. Namun, dalam praktiknya sulit dilakukan karena sumber daya masukan bervariasi dan memiliki proporsi yang berbeda (Lilimantik,2016).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Analisis Pengaruh Usia,Pelatihan,dan Pengalaman Kerja Terhadap Tenaga Kerja Industri Pangan Di Kecamatan Ampenan Kota Mataram".

TELAAH LITERATUR

Tenaga Kerja

Tenaga kerja mencakup individu yang siap dan mampu bekerja, termasuk yang bekerja untuk kepentingan sendiri, menerima gaji, atau menganggur tetapi bersedia bekerja. Ini merupakan faktor produksi penting dalam menghasilkan barang dan jasa. Dibagi menjadi tiga golongan berdasarkan usia: di bawah 15 tahun, antara 15-64 tahun, dan di atas 65 tahun. tambahan dana yang dapat digunakan berbagai keperluan pengeluaran yang ditentukan oleh daerah sendiri khususnya keperluan rutin (Sri & Utami, 2021).

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas, menurut Greenberg (sinungan, 2009), adalah perbandingan total pengeluaran dibagi total masukan dalam suatu periode. Menurut Wignjosoebroto (catur hana, 2017), produktivitas adalah rasio output dan input, sering kali berbentuk output per jam kerja atau unit kontribusi masukan. Nilai produktivitas membantu perusahaan mengevaluasi efektivitas proses produksi dan efisiensi penggunaan input. Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan total output atau penjualan per-karyawan di tingkat usaha/perusahaan.

Berbagai definisi menunjukkan bahwa produktivitas merupakan rasio antara output yang dihasilkan oleh suatu perusahaan terhadap sejumlah input yang digunakan

selama proses produksi dalam rentang waktu tertentu. rasio output terhadap input tersebut selanjutnya disebut dengan nilai produktivitas.

Tenaga kerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam meningkatkan produktivitas. untuk itu perlu dilakukan pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja agar perusahaan dapat mengetahui perkembangan produksi yang terjadi. Metode yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap produktivitas tenaga kerja adalah metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Menurut Widodo dalam (Putra,2013).

Usia

Usia atau umur adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak lahir atau diadakan). Menurut Kumbadewi (2016) apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

Menurut Simanjuntak (1995: 38), usia produktif adalah ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu.produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan pertumbuhan usia dan kemudian cenderung menurun kembali menjelang usia tua, karena fisik yang semakin lemah. Hal ini sesuai dengan teori Masloch (1982) dalam Tuti (2003) pekerja lebih muda cenderung memiliki ketidakberdayaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua karena memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit.

Pelatihan

Pelatihan kerja adalah kegiatan untuk meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu, sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah unsur masukan dalam proses pelatihan, yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja peserta dan efektivitas organisasi (Hamalik 2007:10).

Menurut teori dari (Gary S. Becker ,1964) individu yang memiliki lebih banyak pendidikan dan keterampilan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi

sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan program yang dilaksanakan untuk membantu para tenaga kerja baik kelompok maupun individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat membantu tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan. diharapkan selanjutnya pelatihan dapat mengubah cara kerja dari tenaga kerja, yakni mengarah pada peningkatan produktivitas kerja dan pada umumnya pelatihan yang dilaksanakan berorienasi pada jangka pendek.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja atau dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja . berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 117).

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Bill Foster dalam Khoirul Efendi Lubis, 2012: 22) dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan. menurut teori (Gary S. Becker ,1964) pengalaman kerja dapat menyebabkan peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, atau penelitian penjelasan, adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antara dua variabel atau lebih. hal ini membantu peneliti untuk memahami mengapa atau bagaimana hubungan tersebut terjadi, dan untuk mengungkap sifat hubungan tersebut. penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada kedua variabel dan untuk menemukan hubungan sebab akibat antar variabel tersebut (Sugiyono, 2015).

Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif ,menurut (Sugiyono, 2015) disebut sebagai metode positivisme . metode ini adalah sebuah metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. filsafat positivisme memandang realitas/gejala fenomena tersebut sebagai sesuatu yang mungkin terjadi hubungan yang diamati, diukur, dan gejala kausal. penelitian pada umumnya dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu yang hipotesisnya kemudian diuji melalui pengumpulan data lapangan. data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara kuantitatif menggunakannya dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak.

Metode Pengumpulan data

a. Metode survei

Metode survei digunakan sebagai cara mengumpulkan data primer langsung dari sumber aslinya (Sugiyono, 2015). survei ini dilakukan terhadap objek penelitian dengan tujuan untuk memperoleh tanggapan responden yang nantinya digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan .survei lapangan yang dilakukan adalah di kecamatan Ampenan.

b. Studi Pustaka

Studi literatur merupakan suatu proses yang dilakukan dengan menyelidiki berbagai referensi yang relevan dengan topik penelitian. hal ini mencakup pemeriksaan terhadap buku, jurnal, laporan yang diterbitkan oleh lembaga pemerintah dan swasta, serta artikel terkait.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengkaji data yang ada, termasuk data Badan Pusat Statistik (BPS) ,Dinas Perindustrian Kota Mataram dan sumber lain yang relevan.

Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode wawancara . wawancara merupakan suatu metode komunikasi yang digunakan dalam interaksi dan tanya jawab dengan tujuan mengumpulkan informasi yang relevan dengan aspek-aspek penting yang diselidiki. wawancara memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam topik penelitian dan memahami perspektif serta pengalaman responden.

Teknik pengumpulan data selanjutnya yang digunakan adalah studi kepustakaan dilakukan dengan menyelidiki sumber-sumber kepustakaan yang berkaitan dengan subjek penelitian, seperti buku, jurnal, laporan dari berbagai lembaga pemerintah dan non-pemerintah, serta artikel. Pengumpulan data Sekunder di lakukan dengan mengkaji data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik dan Dinas Perindustrian Kota Mataram.

Alat Pengumpulan data

Alat Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk data primer diperoleh melalui kuesioner. Salah satu tujuan utama pemberian kuesioner adalah untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini kemudian dapat dianalisis secara kuantitatif untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau tren dalam data.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu regresi data panel yang diolah menggunakan Eviews-13 adapun metode analisis yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3X3\ + e$$

Keterangan:

Y adalah produktivitas kerja

X1 =usia

X2= pelatihan

X3 = pengalaman kerja

β0 = konstanta

β1, β2, β3 = koefisien regresi

e = error term (kesalahan penganggu)

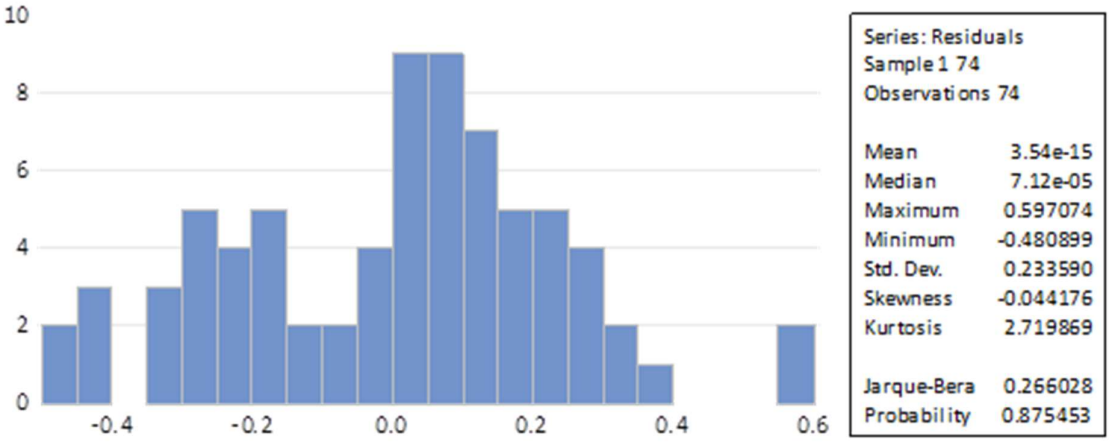
Pengujian selanjutnya yaitu uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1.Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji signifikansi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen hanya akan valid jika residual yang kita dapatkan mempunyai distribusi normal (Alni,2014). ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi apakah residual mempunyai distribusi normal atau tidak.



Berdasarkan tabel hasil uji tersebut dapat diketahui nilai probability dari jarque bera sebesar 0.875453. nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari variabel penelitian berdistribusi normal.

2.Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016). model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. orthogonal artinya tidak saling mempengaruhi atau tidak saling menginterferensi. jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas. model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

Variance Inflation Factors
Date: 04/29/24 Time: 21:59
Sample: 1 74
Included observations: 74

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	0.310682	363.6269	NA
USIA	0.025955	406.5382	**1.637794**
PELATIHAN	0.003402	3.314470	**1.444662**
PENGALAMAN KERJA	0.004524	18.61365	**1.467556**

Berdasarkan uji multikolinieritas diatas ,seluruh variabel mempunyai nilai VIF kurang dari 10 ,oleh karna itu variabel variabel dalam penelitian bebas dari multikolinieritas.

3.Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama dari masing- masing variabel bebas.

heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat variabel gangguan yang mempunyai varian yang tidak konstan pada setiap pengamatan (Gujarati,2006) .uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas. pengujian ini menggunakan uji Breusch pagan godfrey.

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey
Null hypothesis: Homoskedasticity

F-statistic	0.649648	Prob. F(3,70)	0.5858
Obs*R-squared	2.004504	**Prob. Chi-Square(3)**	**0.5715**
Scaled explained SS	1.249367	Prob. Chi-Square(3)	0.7412

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai probability chi square dari obs.R squared sebesar 0.5715, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05 ,sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Statistik

1. Uji-T Parsial

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikasi secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat .untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial (Gujarati, 2006).

Hipotesis:

1) Jika nilai sig < 0,05 artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

2) Jika nilai sig > 0,05 artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dependent Variable: LOGY
Method: Least Squares
Date: 04/29/24 Time: 21:51
Sample: 1 74
Included observations: 74

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	**7.436131**	0.765944	9.708455	0.0000
USIA	**0.557665**	0.220162	2.532976	**0.0136**
PELATIHAN	**0.488340**	0.087093	5.607113	**0.0000**
PENGALAMAN KERJA	**0.376299**	0.103138	3.648491	**0.0005**

R-squared	**0.580221**	Mean dependent var	10.48388
Adjusted R-squared	0.562231	S.D. dependent var	0.623343
S.E. of regression	0.412429	Akaike info criterion	1.119035
Sum squared resid	11.90687	Schwarz criterion	1.243579
Log likelihood	-37.40430	Hannan-Quinn criter.	1.168717
F-statistic	32.25150	Durbin-Watson stat	2.232647
Prob(F-statistic)	**0.000000**		

Berdasarkan hasil regresi diatas model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y= 7.436131+ 0.557665X1 +0.488340X2 + 0.376299X3+e

Dalam penelitian ini tingkat signifikansi yang akan digunakan adalah pada tingkat 5% (α= 0,05). jika tingkat signifikan variabelnya dibawah tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

a. Konstanta (c) berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai (0) maka nilai variabel terikat (beta) sebesar 7.436
b. Berdasarkan hasil regresi diatas variabel usia memiliki koefisien sebesar 0.557 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.013< 0.05.dapat diartikan bahwa usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan usia 1 tahun maka tingkat produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0.557 unit.
c. Berdasarkan hasil regresi diatas variabel pelatihan memiliki koefisien sebesar 0.488 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0.05.dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 kali pelatihan maka tingkat produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0.488 unit.

d. Berdasarkan hasil regresi diatas variabel pengalaman kerja memiliki koefisien sebesar 0.376 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000< 0.05.dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 tahun pengalaman kerja maka tingkat produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0.376 unit.

2. Uji F Simultan

Untuk menguji secara secara simultan koefisien regresi variabel independen yang digunakan mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Gujarati,2006).

R-squared	**0.580221**	Mean dependent var	10.48388
Adjusted R-squared	0.562231	S.D. dependent var	0.623343
S.E. of regression	0.412429	Akaike info criterion	1.119035
Sum squared resid	11.90687	Schwarz criterion	1.243579
Log likelihood	-37.40430	Hannan-Quinn criter.	1.168717
F-statistic	32.25150	Durbin-Watson stat	2.232647
Prob(F-statistic)	**0.000000**		

berdasarkan tabel diatas menunjukkan p-value dari f-statistic sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05 yang digunakan dalam penelitian ini,maka variabel usia,pelatihan,dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat untuk melihatnya digunakan indikasi Adjusted R square. nilai R2 yang kecil berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas, namun sebaliknya jika nilai mendekati 1 dan menjauhi 0 berarti bahwa variabel independen memiliki kemampuan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel bebas (dependen).

R-squared	**0.580221**	Mean dependent var	10.48388
Adjusted R-squared	0.562231	S.D. dependent var	0.623343
S.E. of regression	0.412429	Akaike info criterion	1.119035
Sum squared resid	11.90687	Schwarz criterion	1.243579
Log likelihood	-37.40430	Hannan-Quinn criter.	1.168717
F-statistic	32.25150	Durbin-Watson stat	2.232647
Prob(F-statistic)	**0.000000**		

Berdasarkan tabel diatas,nilai R-squared adalah sebesar 0.580221, yang artinya ketiga variabel independent yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 58%. Sedangkan 42% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel usia,pelatihan,dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri pangan di Kecamatan Ampenan.
2. Variabel usia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri pangan di Kecamatan Ampenan.
3. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri pangan di Kecamatan Ampenan.
4. Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri pangan di Kecamatan Ampenan.

B. Saran

1. Bagi pemilik usaha industri, agar mampu bekerjasama dengan pihak terkait yang mengadakan pelatihan dan dapat mengikutsertakan tenaga kerjanya untuk mengikuti pelatihan .Mengingat bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mengembangkan

keterampilan sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif karna dengan pelatihan juga dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas kerja.

2. Kepada pemerintah daerah, dinas perindustrian, pemerintah terkait ketenagakerjaan untuk sering mengadakan pelatihan dan pembinaan khususnya terhadap industri dan tenaga kerja industri pangan agar dapat meningkatkan produktivitas, mempunyai daya jual tinggi dan mampu bersaing dengan produk industri yang sejenis.

REFERENSI

Amalia Fitri. (2022). Ekonomi Pembangunan 1 Cetak.Widina Media Utama Bandung

Adnyana Putra, I., & Wirawati, N. G. P. (2013). Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Hubungan Antara Kinerja Dengan Nilai Perusahaan

Becker, G. 1964. Human Capital. New York, Columbia: University Press.

Catur Hana. (2017). Analisa Produktivitas Konsep Dasar Dan Teknik Pengukuran Produktivitas (Disertai Contoh Implementasi Dalam Penelitian).Umsida Press Sidoarjo

Emilda Faisal. (2013). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel Pada Bagian Produksi Di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember.

Ghozali,Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (Ibm Spss). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gujarati, Darmodar.(2006). Ekonometrika Dasar, Penerbit Erlangga Jakarta.

Hamalik, Oemar. 2007. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Bandung : Bumi Aksara

Khoirul Efendi Lubis. 2012. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi. Medan: USU

Lilimantik, E. (2016). Ekonomi Sumberdaya Manusia. Fakultas Perikanan Dan Kelautan Unlam

Rianita Hana. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Cv. Karunia Abadi Wonosobo.

Sri Luh. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Sri & Utami. (2021). Buku Ajar Teori Ekonomi Mikro.Universitas Muhammadiyah Palembang

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Simanjuntak, Payaman. J. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Ui

Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Ukkas, I., Studi, P., Sekolah, M., Ilmu, T., Muhammadiyah, E., & Abstrak, P. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecilkota Palopo. In Journal Of Islamic Education Management (Vol. 2, Issue Oktober).