

PENGARUH USIA, PENDIDIKAN, DAN GENDER TERHADAP KUALITAS TENAGA KERJA DI DESTINASI PARIWISATA ALAM KABUPATEN PAMEKASAN.

Ulfatus Solikha¹, Raden Mas Mochammad Wispandono²

¹ Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Raya Telang, PO BOX 02, Bangkalan 69162, Indonesia
E-mail: ulfaatss@gmail.com

² Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Raya Telang, PO BOX 02, Bangkalan 69162, Indonesia
E-mail: wispandono@trunojoyo.ac.id

Abstract

This research investigates the impact of age, education, and gender on workforce quality in Pamekasan Regency's natural tourism sector. The study uses a quantitative approach rooted in positivism, focusing on a specific sample from the tourism workforce population. Data were collected via questionnaires and analyzed statistically using SPSS to test hypotheses. Key tests, including validity, reliability, and classic assumption checks (normality, multicollinearity, and heteroskedasticity), ensured robust data quality. Regression analysis shows that age, education, and gender significantly and positively impact workforce quality. Specifically, age ($t_{count} = 2.232$, $Sig = 0.029$), education ($t_{count} = 2.926$, $Sig = 0.005$), and gender ($t_{count} = 3.106$, $Sig = 0.003$) all exhibit significant positive influences, as confirmed by F-test results ($F_{count} = 24.274$, $Sig = 0.000$). These findings highlight the importance of demographic factors in enhancing workforce quality in Pamekasan's natural tourism sector.

Keywords : Workforce Quality, Tourism, Economic Growth, Pamekasan.

1. PENDAHULUAN

Sektor pariwisata memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, termasuk Kabupaten Pamekasan, yang memiliki banyak potensi pariwisata alam seperti Pantai Talang Siring, Bukit Kehi, dan Pantai Jumiang. Destinasi ini menarik banyak wisatawan dan berpotensi memberikan dampak ekonomi yang signifikan. Namun, salah satu kendala utama dalam memaksimalkan potensi ini adalah kualitas tenaga kerja yang terlibat di sektor pariwisata (Sanaubar et al., 2017). Menurut data dari KEMENPAREKRAF (2023) kontribusi sektor pariwisata terhadap PDB Indonesia pada Tahun 2022 hanya mencapai 3,6%. Angka ini menunjukkan penurunan akibat pandemi COVID-19, namun ada tanda-tanda pemulihan yang signifikan. Untuk mempercepat pemulihan ini, peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi sangat krusial. Peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi faktor kunci untuk menghadapi tantangan industri pariwisata yang terus berkembang, terutama dalam hal adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar global.



Sumber: Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata

Gambar 1. Statistik Pariwisata di Kabupaten Pamekasan Pada Tahun 2023

Penelitian menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja di sektor pariwisata Kabupaten Pamekasan belum optimal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti usia, pendidikan, dan gender. Faktor usia mempengaruhi kemampuan tenaga kerja dalam beradaptasi dengan perubahan, terutama dalam menguasai teknologi yang semakin diperlukan dalam industri pariwisata modern. Teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan di sektor pariwisata. Tenaga kerja yang lebih muda cenderung lebih cepat beradaptasi dengan teknologi baru, sementara tenaga kerja yang lebih tua memerlukan pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan dalam menggunakan teknologi tersebut (Marnisah, 2017).

Usia adalah salah satu faktor yang memengaruhi kualitas tenaga kerja, dimana pekerja yang lebih muda cenderung memiliki energi dan kecepatan yang lebih tinggi, namun kekurangannya adalah sebuah pengalaman (Candra et al., 2019). Sebaliknya, pekerja yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih matang, tetapi akan menghadapi tantangan dalam hal kecepatan dan adaptasi terhadap teknologi baru. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, berikut adalah data mengenai gambaran usia tenaga kerja di destinasi wisata alam Kabupaten Pamekasan.

Tabel 1. Data Usia Tenaga Kerja di Kabupaten Pamekasan

Interval Usia	Jumlah Tenaga Kerja	Persentase
≤ 20	3	4,69%
21 – 30	42	65,62%
31 – 40	11	17,19%
41 – 50	4	6,25%
51 – 60	2	3,12%
> 60	2	3,12%
Total	64	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Data tabel yang ditampilkan di atas menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Pamekasan memiliki usia antara 21-30 tahun, yaitu sebanyak 65,62%. Interval usia tersebut memang merupakan interval usia produktif, dimana kebanyakan orang mengalami masa primanya dalam berkariir di interval usia tersebut. Sementara kuantitas tenaga kerja di Kabupaten Pamekasan paling sedikit berada di interval usia lebih dari 60 tahun, yaitu hanya 3,12% pekerja saja. Hal itu dikarenakan interval usia tersebut memang sudah memasuki masa yang tidak produktif, di mana seharusnya seseorang sudah pensiun setelah berusia di atas 60 tahun.

Latar belakang pendidikan tenaga kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kualitas kerja, karena pendidikan merepresentasikan pemahaman dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif (Lasut et al., 2017). Tenaga kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analisis dan pemecahan masalah yang lebih baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, berikut adalah data mengenai gambaran pendidikan tenaga kerja di destinasi wisata alam Kabupaten Pamekasan.

Tabel 2. Data Pendidikan Tenaga Kerja di Kabupaten Pamekasan

Interval Usia	Jumlah Tenaga Kerja	Persentase
SD/Sederajat	3	4,69%
SMP/Sederajat	6	9,37%
SMA/Sederajat	41	64,06%
D3	2	3,12%
S1	11	17,19%
S2	1	1,56%
Total	64	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Data yang ditampilkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Pamekasan merupakan lulusan SMA atau sederajat, yaitu sebanyak 64,06%. Itu artinya sebagian generasi muda yang berkeinginan untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi itu lebih sedikit, kebanyakan lebih memilih untuk langsung bekerja setelah lulus SMA atau sederajat. Sementara jumlah tenaga kerja di Kabupaten Pamekasan yang paling sedikit adalah tenaga kerja dengan latar belakang Pendidikan S2, yaitu sebanyak 1,56%. Hal itu dikarenakan kebanyakan lebih memilih melanjutkan jenjang pendidikannya ke S1 dan D3.

Selain usia, pendidikan juga menjadi faktor penentu kualitas tenaga kerja. Pendidikan formal maupun non-formal memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di sektor pariwisata. Maka, pendidikan yang relevan dengan kebutuhan industri dapat membantu tenaga kerja untuk memberikan layanan yang lebih baik dan memahami tuntutan serta tren yang ada di pasar. Pendidikan non-formal, seperti pelatihan kerja dan kursus singkat juga diperlukan untuk membantu tenaga kerja mengembangkan keterampilan yang spesifik sesuai dengan kebutuhan pasar pariwisata lokal (Sutono, 2020). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, berikut adalah data mengenai gambaran gender tenaga kerja di destinasi wisata alam Kabupaten Pamekasan.

Tabel 3. Data Usia Tenaga Kerja di Kabupaten Pamekasan

Interval Usia	Jumlah Tenaga Kerja	Persentase
Laki-laki	48	75%
Perempuan	16	25%
Total	64	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Data yang ditampilkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja yang ada di Kabupaten Pamekasan merupakan bergender laki-laki, yaitu sebanyak 75%. Itu artinya di wilayah tersebut masih menganut budaya bahwa kewajiban bekerja ada di pihak laki-laki. Adapun jumlah tenaga kerja perempuan di Kabupaten Pamekasan itu lebih sedikit, yaitu hanya 25% saja.

Peran gender dalam sektor pariwisata juga menjadi sorotan penting. (Wirdawati et al., 2024) menyoroiti bahwa peran perempuan dalam sektor pariwisata, terutama dalam pengembangan desa wisata sangat signifikan. Perempuan sering kali terlibat dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan dan kerajinan tangan, dua aspek yang sangat diminati oleh wisatawan. Melibatkan lebih banyak perempuan dalam pengembangan pariwisata tidak hanya meningkatkan partisipasi

ekonomi perempuan tetapi juga berpotensi mengurangi kesenjangan gender di sektor ini. Dengan demikian dapat memperkuat peran perempuan dalam industri pariwisata. Hal ini menjadi salah satu cara efektif untuk meningkatkan kualitas dan daya saing sektor tersebut.

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan kebijakan yang terarah dan program pelatihan berkelanjutan yang mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja di sektor pariwisata yang fokus pada keterampilan praktis dan adaptasi teknologi. Model pelatihan semacam ini dapat diterapkan di Kabupaten Pamekasan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal (Daud & Mobonggi, 2019).

Pelatihan dan pendidikan yang tepat terhadap tenaga kerja di sektor pariwisata Kabupaten Pamekasan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengembangan ekonomi daerah. Program pelatihan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan pasar dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja sekaligus memberikan dampak positif bagi sektor pariwisata secara keseluruhan (Jusdiana Ahmad et al., 2024).

1. Tinjauan Pustaka

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengaruh Usia terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Indrianna Meutia et al. (2022) usia dalam dunia karier adalah tahap perkembangan individu yang mencakup berbagai faktor seperti pengalaman kerja, kemampuan adaptasi, dan tingkat energi dalam menjalankan tugas. Usia dapat memengaruhi kualitas tenaga kerja, karena pekerja yang lebih muda biasanya memiliki kecepatan adaptasi yang tinggi terhadap teknologi dan perubahan lingkungan kerja, serta sering kali memiliki energi fisik yang lebih besar. Sebaliknya, pekerja yang lebih berpengalaman, biasanya yang lebih tua, memiliki keahlian yang terasah serta pemahaman yang mendalam terhadap pekerjaan, sehingga mampu memberikan solusi berdasarkan pengalaman panjang mereka (Fasbender & Gerpott, 2022).

Hasil penelitian Indrianna Meutia et al. (2022) menunjukkan bahwa usia memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan (tenaga kerja) karena karakteristik yang berbeda di setiap tahap usia. Karyawan yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman yang luas dan pemahaman mendalam terhadap tugasnya, sehingga mereka lebih terampil dalam menangani situasi kompleks dan mengelola tanggung jawab secara efektif. Namun, seiring bertambahnya usia, kemampuan fisik dan adaptasi terhadap teknologi baru sering kali menurun, yang dapat memengaruhi efisiensi dalam pekerjaan yang membutuhkan mobilitas atau keterampilan digital. Sebaliknya, karyawan yang lebih muda cenderung lebih cepat beradaptasi, energik, dan mahir dalam teknologi, menjadikan mereka unggul dalam tugas yang dinamis dan inovatif (Febianti et al., 2023).

2.1.2 Pengaruh Pendidikan terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Yusri (2020) pendidikan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai individu agar siap menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja dan kehidupan. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, karena melalui pendidikan, individu memperoleh kompetensi dan kemampuan berpikir kritis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Pendidikan juga membuka akses ke peluang pelatihan dan pengembangan profesional, sehingga tenaga kerja menjadi lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan tuntutan industri yang terus berkembang (Purnomo et al., 2016).

Hasil Fauziah (2024) penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel pendidikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Anugrah Mandiri Sejahtera. Pendidikan

berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia; semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin meningkat pula kemampuan atau produktivitas kerja mereka. Pendidikan dibutuhkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, yang mampu menyelesaikan tugas dan mencapai kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Peningkatan kualitas kerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan tenaga, waktu, dan bahan, serta mengurangi keausan mesin-mesin.

2.1.3 Peran Gender Terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Mitasari et al. (2022) gender adalah konsep sosial yang merujuk pada peran, tanggung jawab, dan harapan yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin, yang sering kali dibentuk oleh norma dan budaya masyarakat. Dalam konteks tenaga kerja, gender dapat memengaruhi kualitas kinerja karena persepsi dan ekspektasi sosial sering memengaruhi akses individu terhadap pendidikan, pelatihan, dan peluang pengembangan diri (Marnisah, 2017). Faktor-faktor ini dapat menciptakan perbedaan dalam keterampilan, pengalaman, serta pendekatan terhadap pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Akibatnya, kualitas tenaga kerja dapat bervariasi, dengan tantangan dan kontribusi unik yang dibawa oleh setiap gender dalam berbagai bidang pekerjaan.

Hasil penelitian Mitasari et al. (2022), pengaruh gender terhadap kualitas kerja terbukti signifikan dalam hasil penelitian pada PT. Star Comgistic Indonesia, yang menunjukkan bahwa perbedaan gender memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja, keberagaman gender berperan dalam memperkaya sudut pandang dan strategi penyelesaian tugas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Selain itu, keberagaman gender mendorong budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, dimana masing-masing karyawan merasa dihargai dan mampu berkontribusi secara maksimal sesuai dengan keahlian mereka. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung bahwa gender yang seimbang dalam tim berpotensi menciptakan kualitas kerja yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi bagi perusahaan.

2.1.4 Kualitas Tenaga kerja

Kualitas tenaga kerja merupakan aspek krusial dalam menentukan daya saing dan keberhasilan suatu organisasi atau industri, termasuk sektor pariwisata. Kualitas tenaga kerja tidak hanya merujuk pada keterampilan teknis semata, tetapi juga pada kemampuan interpersonal, pengetahuan yang relevan, serta sikap yang mendukung kinerja yang efektif. Pengembangan kualitas tenaga kerja harus mencakup berbagai elemen, seperti pelatihan, pendidikan, dan peningkatan kapasitas yang berkelanjutan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat beradaptasi dengan tuntutan dan perkembangan industri dengan keberadaan tren yang baru (Wahyudi et al., 2023).

Kualitas tenaga kerja mengacu pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap para pekerja dalam melaksanakan tugas secara efisien dan produktif. Tenaga kerja yang berkualitas memiliki modal manusia yang mencakup keterampilan teknis, pengalaman, dan pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas. Modal manusia diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang memberikan manfaat jangka panjang bagi individu dan organisasi. Dalam sektor pariwisata, kualitas tenaga kerja melibatkan kemampuan memberikan layanan yang ramah, efisien, dan menangani di setiap kebutuhan wisatawan. Hal ini sangat penting untuk menjaga keunggulan kompetitif (Setyanto et al., 2015).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Usia Berpengaruh terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Indrianna Meutia et al. (2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara usia terhadap kualitas kinerja pegawai, di mana kinerja sendiri merupakan indikator dari seorang tenaga kerja. Ketika usia pekerja meningkat dan para pekerja berada dalam rentang usia produktif, tingkat kemampuannya cenderung naik. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Sari et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari usia terhadap kualitas kinerja tenaga kependidikan yang merupakan tenaga kerja di bidang pendidikan. Itu artinya usia berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja di bidang apa pun, termasuk pariwisata.

Hipotesis 1: Usia berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan.

2.2.2 Pendidikan Berpengaruh terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Fauziah (2024) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kualitas kinerja karyawan (tenaga kerja). Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan sarana bagi individu dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas dan profesionalisme dalam bekerja. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Audah (2020) yang menyatakan bahwa pendidikan yang didapatkan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kualitas seorang guru yang merupakan tenaga kerja di bidang pendidikan. Itu artinya pengaruh pendidikan terhadap kualitas tenaga kerja berlaku di segala bidang, termasuk industry pariwisata.

Hipotesis 2: Pendidikan berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan.

2.2.3 Gender Berpengaruh terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Menurut terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gender terhadap kualitas kinerja karyawan (tenaga kerja). Gender dapat memengaruhi kualitas kinerja karena perbedaan dalam pengalaman, persepsi, dan pendekatan terhadap pekerjaan yang mungkin dipengaruhi oleh norma-norma sosial, harapan, serta peran gender yang berbeda, sehingga berpotensi memberikan variasi dalam kontribusi dan cara penyelesaian tugas di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wilda et al. (2020) yang menyatakan bahwa gender yang didapatkan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kualitas kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, hal ini dapat dijadikan landasan hipotesis mengenai pengaruh gender terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan

Hipotesis 3: Gender berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan.

2.2.4 Usia, Pendidikan, dan Gender Berpengaruh terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febianti et al. (2023) menunjukkan bahwa umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin (gender) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Produktivitas adalah tingkat efisiensi dalam menghasilkan output dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal, di mana produktivitas sendiri merupakan salah satu indikator kualitas dari seorang tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aderibigbe (2018) yang menyatakan bahwa umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin (gender) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi produktivitas tenaga kerja yang dipengaruhi oleh faktor usia, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin, maka kualitas yang dinilai dari tenaga kerja tersebut pun akan meningkat (Aderibigbe., 2018; Febianti et al., 2023).

Hipotesis 4: Usia, pendidikan, dan gender berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antar variabel dengan pendekatan statistik. Menurut (Abdullah et al., 2022), metode penelitian kuantitatif berasaskan pada filsafat positivisme yang dilakukan pada suatu populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data dan hasilnya dianalisis secara statistik. Dalam konteks ini, penelitian mengukur pengaruh variabel usia, pendidikan, dan gender terhadap kualitas tenaga kerja di sektor pariwisata. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner dan analisis data dengan menggunakan SPSS. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk melakukan pengujian hipotesis berdasarkan data yang terukur dan terstruktur.

Lokasi penelitian adalah Kabupaten Pamekasan, Pulau Madura, Jawa Timur, yang dikenal dengan potensi wisata alamnya seperti Pantai Jumiang, Pantai Talang Siring, Bukit Kahi, dan lainnya. Menurut (Noerchoidah et al., 2020), perkembangan pariwisata di wilayah pedesaan memiliki dampak signifikan terhadap ekonomi lokal, termasuk peningkatan kualitas tenaga kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Systematic Sampling* yang memungkinkan keterwakilan sampel secara adil terutama di sektor pariwisata yang berkembang pesat di Kabupaten Pamekasan. Hal ini penting untuk memastikan validitas hasil yang diperoleh.

Teknis analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, yang diperlukan untuk memastikan model regresi yang digunakan layak. Seperti yang diungkapkan oleh (Hildawati et al., 2024), validitas dan reliabilitas instrumen menjadi faktor kunci dalam memastikan data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan akurat. Hipotesis dalam penelitian ini menguji pengaruh usia, pendidikan, dan gender baik secara individual maupun simultan terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi wisata alam

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Untuk menilai kualitas data, penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana indikator yang digunakan dapat secara akurat mengukur suatu variabel dalam penelitian. Syarat agar indikator dianggap valid adalah jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Dalam pengujian validitas, seluruh indikator variabel menunjukkan nilai rhitung yang lebih tinggi daripada rtabel, yaitu 0,349 ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga mengindikasikan bahwa indikator pada kuesioner tersebut valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Usia (X1)	P1	0,356	0,349	Valid
	P2	0,616	0,349	Valid
	P3	0,395	0,349	Valid
	P4	0,616	0,349	Valid
	P5	0,703	0,349	Valid
	P6	0,625	0,349	Valid
Pendidikan (X2)	P7	0,736	0,349	Valid
	P8	0,703	0,349	Valid
	P9	0,605	0,349	Valid
	P10	0,656	0,349	Valid
	P11	0,418	0,349	Valid
	P12	0,525	0,349	Valid
Gender (X3)	P13	0,495	0,349	Valid
	P14	0,412	0,349	Valid
	P15	0,449	0,349	Valid
	P16	0,535	0,349	Valid
	P17	0,706	0,349	Valid
	P18	0,659	0,349	Valid
Kualitas Tenaga Kerja (Y)	P19	0,640	0,349	Valid
	P20	0,637	0,349	Valid
	P21	0,573	0,349	Valid
	P22	0,483	0,349	Valid
	P23	0,732	0,349	Valid
	P24	0,518	0,349	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada setiap komponen kuisioner dari setiap variabel menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan bersifat valid atau memenuhi uji validitas.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dapat menghasilkan data yang konsisten ketika diuji berulang kali. Pengujian reliabilitas menggunakan parameter Cronbach's Alpha, dimana nilai yang harus dipenuhi adalah lebih dari 0,6 ($> 0,6$). Ini berarti bahwa indikator pada setiap variabel yang diukur harus menunjukkan konsistensi dan kelayakan untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Usia	0,709	Reliabel
Pendidikan	0,800	Reliabel
Gender	0,815	Reliabel
Tenaga Kerja	0,795	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Usia, Pendidikan, Gender, dan Tenaga Kerja masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, yaitu 0,709 untuk Usia, 0,800 untuk

Pendidikan, 0,815 untuk Gender, dan 0,795 untuk Tenaga Kerja. Oleh karena itu, seluruh variabel tersebut dianggap reliabel dan memenuhi syarat reliabilitas dalam penelitian ini.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06323067
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,069
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Karena nilai signifikansi (0,200) lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Distribusi normal menunjukkan bahwa data tidak memiliki penyimpangan yang signifikan dari pola distribusi normal, sehingga dapat digunakan untuk analisis statistik parametrik yang membutuhkan asumsi normalitas.

B. Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

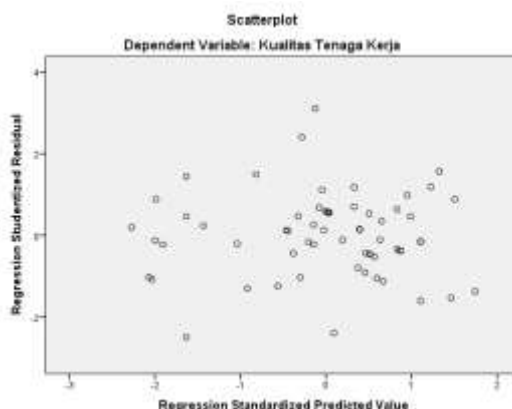
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Usia	,568	1,759
	Pendidikan	,644	1,552
	Gender	,674	1,484
a. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dipastikan terjadi multikolonieritas karena nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 tidak terjadinya multikolonieritas dimana nilai *tolerance* 0,568 dan nilai VIF

1,759 pada variabel Usia, nilai *tolerance* 0,644 dan nilai VIF 1,552 pada variabel Pendidikan, nilai *tolerance* 0,674 dan nilai VIF 1,484 pada variabel Gender.

C. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Plot Hasil Uji Heterokedastisitas

Grafik scatter plots pada gambar memperlihatkan bahwa titik - titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas hasil ini menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.1.3 Analisis Regresi Linier

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,281	1,975		3,179	,002
	Usia	,229	,102	,256	2,232	,029
	Pendidikan	,271	,093	,316	2,926	,005
	Gender	,271	,087	,328	3,106	,003

a. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,281 + 0,229 X_1 + 0,271 X_2 + 0,271 X_3$$

Persamaan regresi di atas memperlakukan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa (El-Kenawy, 2024):

1. Nilai *constant*a adalah 6,281 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Usia, Pendidikan, dan Gender (nilai X₁, X₂, dan X₃ adalah 0) maka Kualitas Tenaga Kerja pada destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan adalah sebesar 6,281 satuan.

2. Nilai koefisien regresi Usia adalah 0,229 artinya jika variabel Usia (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variabel Pendidikan (X_2), Gender (X_3), dan *constant* (a) adalah 0 (Nol) maka Kualitas Tenaga Kerja destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan meningkat sebesar 0,229. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Usia berkontribusi positif bagi Kualitas Tenaga Kerja destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan.
3. Nilai koefisien regresi Pendidikan adalah 0,271 artinya jika variabel Pendidikan (X_2) meningkat 1% dengan asumsi variabel Usia (X_1), Gender (X_3), dan *constant* (a) adalah 0 (Nol) maka Kualitas Tenaga Kerja destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan meningkat sebesar 0,271. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berkontribusi positif bagi Kualitas Tenaga Kerja destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan.
4. Nilai koefisien regresi Gender adalah 0,271 artinya jika variabel Gender (X_3) meningkat 1% dengan asumsi variabel Usia (X_1), Pendidikan (X_2), dan *constant* (a) adalah 0 (Nol) maka Kualitas Tenaga Kerja destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan meningkat sebesar 0,271. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gender berkontribusi positif bagi Kualitas Tenaga Kerja destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan.

4.1.4 Uji *t* (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji *t* (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,281	1,975		3,179	,002
	Usia	,229	,102	,256	2,232	,029
	Pendidikan	,271	,093	,316	2,926	,005
	Gender	,271	,087	,328	3,106	,003

a. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 2,232$ dengan probabilitas Sig = 0,029. Karena nilai $t_{hitung} (2,232) > t_{tabel} (0,678)$ dan nilai Sig (0,029) < 0,05 maka H1 diterima. Maka dengan demikian secara parsial variabel Usia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Tenaga Kerja (Y).

Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 2,926$ dengan probabilitas Sig = 0,005. Karena nilai $t_{hitung} (2,926) > t_{tabel} (0,678)$ dan nilai Sig (0,005) < 0,05 maka H2 diterima. Maka dengan demikian secara parsial variabel Pendidikan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Tenaga Kerja (Y).

Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 3,106$ dengan probabilitas Sig = 0,003. Karena nilai $t_{hitung} (3,106) > t_{tabel} (0,678)$ dan nilai Sig (0,003) < 0,05 maka H3 diterima. Maka dengan demikian secara parsial variabel Gender (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kualitas Tenaga Kerja (Y).

4.1.5 Uji *F* (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji *F* (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,173	3	109,391	24,474	,000 ^b
	Residual	268,186	60	4,470		
	Total	596,359	63			
a. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja						
b. Predictors: (Constant), Gender, Pendidikan, Usia						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dengan melihat menentukan tingkat F tabel dapat dengan menentukan besar derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) pembilangan dan derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) penyebut. Untuk derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) pembilangan menggunakan $df = (k) = 3$ sedangkan derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) penyebut menggunakan $df = n - k = 64 - 3 = 61$. Berdasarkan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dapat di ketahui nilai F_{hitung} dengan df pembilang = 3, dan df penyebut = 61 adalah 2,76.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas yakni uji anova diperoleh F hitung sebesar 24,274 untuk $df = 61$ sebesar 2,76. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) atau $24,274 > 2,76$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_4 diterima. Maka dengan demikian secara simultan Usia, Pendidikan, dan Gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Tenaga Kerja destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan.

4.1.6 Uji Koefisien Determinar (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinar (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,550	,528	2,11418
a. Predictors: (Constant), Gender, Pendidikan, Usia				
b. Dependent Variable: Kualitas Tenaga Kerja				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,550 atau 55%. Kesimpulan yang didapat adalah variabel Usia, Pendidikan, dan Gender berpengaruh sebesar 55% terhadap Kualitas Tenaga Kerja destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan, sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

4. Pembahasan

5.1 Pengaruh Usia terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Menurut (Hartoko, 2019) Usia memiliki dampak signifikan terhadap kualitas tenaga kerja karena berkaitan dengan kemampuan fisik. Pekerja yang berada dalam rentang usia produktif umumnya lebih bugar secara fisik dibandingkan dengan pekerja yang berusia non produktif. Seiring bertambahnya usia, kualitas kerja cenderung menurun. Tenaga kerja yang lebih tua biasanya

menunjukkan tingkat kualitas/kemampuan yang lebih rendah, hal ini disebabkan oleh penurunan kekuatan fisik seiring bertambahnya usia. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, didapatkan bahwa usia memiliki pengaruh secara positif terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan dengan nilai thitung sebesar $2,232 > t_{tabel} 0,678$ dan nilai Sig $(0,029) < 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, 2019) dimana variabel usia memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas kerja pada industri tenun ikat di Kota Kediri. Kemudian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kamelia, K., & Pratiwi, 2022); (Febianti et al., 2023); (Permana, A. D., Mansur, M., & Rahman, 2020) yang menyatakan bahwa usia memiliki pengaruh secara positif baik simultan maupun parsial terhadap kualitas tenaga kerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Alan Ferry F, Nurhajati Nurhajati, 2021); (Budiwinarto, K., & Susilowati, 2021) yang menyatakan bahwa usia tidak mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Dimana, kualitas tenaga kerja tidak mengalami peningkatan baik untuk responden dengan usia muda ataupun tua, dan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

5.2 Pengaruh Pendidikan terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Secara umum, individu dengan tingkat pendidikan formal maupun non formal yang lebih tinggi cenderung memiliki wawasan yang lebih luas. Kesadaran yang tinggi akan pentingnya kemampuan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang lebih produktif (Nugraha, 2017). Dalam (Febianti et al., 2023) Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja perusahaan secara signifikan. Berbagai program pendidikan membantu individu dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional mereka. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan berpikir sistematis yang diperlukan untuk menghadapi masalah di masa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya berhubungan dengan kualitas kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berpotensi menghasilkan pendapatan yang lebih besar.

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan dengan nilai thitung sebesar $2,926 > t_{tabel} 0,678$ dan nilai Sig $(0,005) < 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, 2019); (Fiki Dwi Aisyah, 2020) yang menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja. Dikatakan bahwa semakin banyak angkatan kerja yang berasal dari pendidikan tinggi dan semakin tinggi angka harapan hidup, maka kualitas sumber daya akan meningkat. Namun, jika jumlah angkatan kerja terus bertambah sementara lapangan kerja yang tersedia terbatas, hal ini akan menurunkan tingkatan kualitas kerja. Selain itu, peningkatan jumlah angkatan kerja yang berpendidikan menengah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Akan tetapi, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jariyah, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, 2023) yang menyatakan bahwa Pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap kualitas tenaga kerja

5.3 Pengaruh Gender terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Keberagaman gender dipandang dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, karena dengan adanya variasi gender, terdapat lebih banyak opsi dalam pengambilan keputusan yang mendukung kelangsungan industri pekerjaan (Putri, Istya., 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang ada, menunjukkan hasil bahwa gender memiliki pengaruh secara positif terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan dengan nilai thitung sebesar $3,106 > t_{tabel} 0,678$ dan nilai Sig $(0,003) < 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan (Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, 2019) yang memberikan hasil bahwa gender membawa pengaruh secara positif terhadap kualitas tenaga kerja. Kemudian, hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febianti et al., 2023); (Astegiano, J., Sebastián-González, E., & Castanho, 2019) yang menyatakan bahwa gender berhubungan dengan

Tingkat kualitas tenaga kerja. Perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan juga memengaruhi kualitas tenaga kerja. Secara umum, tingkat kualitas laki-laki mungkin lebih tinggi dibandingkan perempuan, karena perempuan memiliki fisik yang biasanya kurang kuat dibandingkan laki-laki. Namun, dalam situasi tertentu, kualitas perempuan dapat melebihi laki-laki, terutama dalam pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kesabaran (Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, 2019).

5.4 Pengaruh Simultan Usia, Pendidikan, dan Gender terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, usia, pendidikan, dan gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas tenaga kerja dengan nilai F-hitung sebesar 24,474 (Sig = 0,000). Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif memberikan kontribusi yang signifikan dalam menentukan kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan (Sutadji, E., Nurmalasari, R., & Nafiah, 2021). Pengaruh bersama ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, intervensi yang ditargetkan harus mempertimbangkan semua aspek, termasuk pengembangan keterampilan yang sesuai dengan usia, akses pendidikan yang lebih baik, dan promosi kesetaraan gender dalam kesempatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, 2019) menekankan bahwa usia, Pendidikan dan gender ikut menentukan seberapa besar kualitas tenaga kerja pada suatu industri. Usia berperan dalam menentukan peningkatan upah dan kualitas tenaga kerja. Jika secara teori, semakin tinggi usia seseorang, semakin besar pengaruhnya terhadap penurunan kualitas (Karima, A. N. A., Idayanti, & Umar, 2018). Hal ini diperkuat oleh sistem biologis manusia, dimana seiring bertambahnya usia, sistem imun, hormonal, serta saraf sensorik, motorik, dan neurologis seseorang cenderung menurun. Melalui pendidikan yang tinggi dan didukung oleh pengalaman kerja, tenaga kerja akan memiliki lebih banyak peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Sementara gender dapat menjadi indikator tingkat kemampuan atau kualitas seseorang. Secara umum, kualitas laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan (Desanti, G., & Ariusni, 2021). Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada perempuan, seperti fisik yang lebih lemah dan kecenderungan untuk mengandalkan perasaan atau faktor biologis dalam bekerja.

5.5 Implikasi Penelitian dan Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan temuan di atas, implikasi bagi pengembangan kebijakan terkait tenaga kerja di Kabupaten Pamekasan sangat penting. Pertama, perlu adanya program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan berdasarkan usia dan latar belakang pendidikan (Suhandi, V., & Chen, 2023). Kedua, pemerintah daerah dan stakeholder terkait perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja, serta memastikan bahwa program-program tersebut dapat diakses oleh semua gender. Ketiga, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja, seperti pengalaman kerja, kondisi kerja, dan motivasi (Sukarta, I. K. B. A., Sayuti, M., & Cahayani, 2023). Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kualitas tenaga kerja di sektor pariwisata dapat terus meningkat, berkontribusi pada perkembangan ekonomi lokal.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel usia, pendidikan, dan gender terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Usia memiliki pengaruh secara positif terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan dengan nilai thitung sebesar 2,232 > ttabel 0,678 dan nilai Sig (0,029) < 0,05.

2. Gender memiliki pengaruh secara positif terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan dengan nilai thitung sebesar 3,106 > ttabel 0,678 dan nilai Sig (0,003) < 0,05.
3. Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja di destinasi pariwisata alam Kabupaten Pamekasan dengan nilai thitung sebesar 2,926 > ttabel 0,678 dan nilai Sig (0,005) < 0,05.
4. Usia, pendidikan, dan gender memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja dengan nilai F-hitung sebesar 24,474 (Sig = 0,000).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Aderibigbe. (2018). Analisis Tingkat Pendidikan, Umur, dan Jenis Kelamin Dalam Produktivitas Tenaga Kerja. *Energies*, 6(1), 1–8.
- Ahmad Alan Ferry F, Nurhajati Nurhajati, M. R. B. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Diperkebunan Apel (Studi Kasus Pada Perkebunan Apel Kabupaten Pasuruan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(17).
- Astegiano, J., Sebastián-González, E., & Castanho, C. D. T. (2019). Unravelling the gender productivity gap in science: A meta-analytical review. In *Royal Society Open Science*, 6(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1098/rsos.181566>.
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>.
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.428>.
- Budiwinarto, K., & Susilowati, S. (2021). Analisis Pengaruh Usia Dan Status Pernikahan Terhadap Kinerja Karyawan PT Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, 2(1), 103–110.
- Daud, D. R., & Mobonggi, A. (2019). Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif Kirkpatrick's Evaluation Model pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 143–159.
- Desanti, G., & Ariusni, A. (2021). Pengaruh Umur, Jenis Kelamin, Jam Kerja, Status Pekerjaan Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Di Kota Padang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 3(4), 17.

- Fasbender, U., & Gerpott, F. H. (2022). Knowledge Transfer Between Younger and Older Employees: A Temporal Social Comparison Model. *Work, Aging and Retirement*, 8(2), 146–162. <https://doi.org/10.1093/workar/waab017>.
- Fauziah, A. (2024). Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Anugrah Mandiri Sejahtera). *SIGNIFICANT*, 3(1), 1–18.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198–204.
- Fiki Dwi Aisyah, S. O. (2020). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Rambut Palsu. *Indonesian Journal of Development Economics*, 3(3), 894–907.
- Hartoko, Y. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Jenis Kelamin, Umur, Status Perkawinan, dan Daerah Tempat Tinggal Terhadap Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 8(3), 201–207.
- Hildawatil, Suhirman, L., Prisuna, B. F., Husnita, L., Mardikawati, B., Isnaini, S., Wakhyudin, Setiawan, H., Hadiyat, Y., Sroyen, A. M., & Saktisyahputra. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik (Efitra (ed.)). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Indrianna Meutia, K., Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, & Zalsya Isma Ramadhani. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110>.
- Jariyah, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. *Journal on Education*, 5(4), 10913–10922. <http://jonedu.org/index.php/joe>.
- Jusdiana Ahmad, A., Hakim, L., Mustari, N., & Fatmawati, F. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata Melalui Partisipasi Masyarakat. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 252–261. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v7i1.3113>.
- Kamelia, K., & Pratiwi, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. *DIMENSI*, 11(April), 364–385.
- Karima, A. N. A., Idayanti, & Umar, A. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar. *Pengaruh Masa Kerja*, 49–64.
- KEMENPAREKRAF. (2023). Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. In Deputi Bidang Kebijakan Strategis Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/ Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Jakarta – Indonesia.

- Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis perbedaan kinerja Pegawai berdasarkan gender, usia dan masa kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2771–2780. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17155>.
- Marnisah, L. (2017). Analisis Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan terhadap terjadinya Diskriminasi Upah pada Sektor Industri Sedang di Kota Palembang. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 1–8.
- Mitasari, M., Samsudin, A., & Norisanti, N. (2022). Pentingnya Pengalaman Kerja Dan Gender Terhadap Kualitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1538–1548. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.3357>.
- Nugraha, A. P. (2017). Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, Dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pr. Jaya Makmur Kabupaten Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–11.
- Noerchoidah, Evita Purnaningrum, Rina Fariana, & Subakir. (2020). Peningkatan Kualitas SDM Dalam Mendukung Pengembangan Desa Wisata Banjarsari Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik. *Ekobis Abdimas : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 125–130. <https://doi.org/10.36456/ekobisabdimas.1.2.3028>.
- Permana, A. D., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Anela Km 79 Kabupaten Lamongan. *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(13).
- Putri, Istya., et al. (2021). Pengaruh Gender, Usia, dan Kebangsaan Asing terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *ACE*, 1(1), 17–30.
- Putri, hanna rianita. (2016). PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN JENIS KELAMIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(4).
- Purnomo, D., Sudana, I. P., & Mananda, I. G. S. (2016). pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pramuwisata Bali. *IPTA*, 4(2), 52–57.
- Sanaubar, G., Hidayat, W., & Kusuma, H. (2017). Pengaruh potensi pariwisata terhadap penyerapan tenaga kerja sektor perhotelan di 9 kabupaten/kota provinsi Jawa Timur tahun 2012-2015. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(3), 324–339.
- Sari, Y. M., As, M. U., & Kuncoro, D. (2021). Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 3 Banjarbaru. *Uniska*, X, 1–7. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/8369>.
- Setyanto, E., Hidayat, T., & Diyah, I. A. (2015). *Manajemen Organisasi (Pertama)*. Ruang Karya.

- Suhandi, V., & Chen, P. S. (2023). Closed-loop supply chain inventory model in the pharmaceutical industry toward a circular economy. *Journal of Cleaner Production*, 383, 135474.
- Sukarta, A., & Rosmawaty, R. (2019). Pengaruh posisi mangedan terhadap lama kala II persalinan di Rumah Sakit X tahun 2018. *Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan Aisyiyah*, 15(1), 94–100.
- Sukarta, I. K. B. A., Sayuti, M., & Cahayani, M. (2023). Dampak Pengembangan Desa Wisata Mekarsari Terhadap Ekonomi Masyarakat Lokal di Kecamatan Narmada. *Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 16–38.
- Sutadji, E., Nurmalasari, R., & Nafiah, A. (2021). *DINAMIKA PENGEMBANGAN DESTINASI WISATA: Berbasis Masyarakat Era 4.0*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sutono, A. (2020). *Pariwisata dan Ketahanan Nasional*. In Universitas Pendidikan Indonesia Press (Pertama). Universitas Pendidikan Indoesia Press.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Aluf, W. Al, Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
- Wilda, arvin yunita nurul, Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 9(13), 48–61. www.fe.unisma.ac.id.
- Wirdawati, A., Wardi, Y., & Susanti, R. (2024). Partisipasi Perempuan Dalam Kemajuan Desa Wisata. *Altasia Jurnal Pariwisata Indonesia*, 6(1), 84–94. <https://doi.org/10.37253/altasia.v6i1.9016>.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Pengelolaan Destinasi Pariwisata. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).