

Pengaruh Persepsi Pendidikan, Upah, Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Shuttlecock Astra Surabaya

Mohammad Ilham Ardiansyah

S1 Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: mohammadilham.21063@mhs.unesa.ac.id

Ladi Wajuba Perdini Fisabilillah

S1 Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: ladifisabilillah@unesa.ac.id

Abstrak

Salah satu dunia pada persoalan wirausaha di Indonesia yang masih belum diatasi adalah tentang produktivitas tenaga kerja. Pada penelitian mempunyai tujuan menganalisis faktor penyebab persepsi produktivitas tenaga kerja terpengaruh oleh persepsi Pendidikan, upah, dan umur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dikelola oleh bantuan SPSS. Penelitian ini dilakukan pada industri Shuttlecock Astra kota Surabaya, Jawa Timur Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner yang dibagikan kepada karyawan Shuttlecock Astra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi tentang produktivitas tenaga kerja dipengaruhi secara signifikan oleh persepsi upah. Sebaliknya, persepsi tentang pendidikan dan umur tidak dipengaruhi secara signifikan oleh persepsi produktivitas tenaga kerja.

Kata Kunci : Presepsi Pendidikan, Persepsi Upah, Persepsi Umur, Persepsi Produktivitas Tenaga Kerja

Abstract

One of the worlds of entrepreneurial issues in Indonesia that has not been resolved is about labor productivity. The study aims to analyze the factors causing the perception of labor productivity to be influenced by perceptions of education, wages, and age. This study uses a quantitative method managed by SPSS assistance. This study was conducted at the Shuttlecock Astra industry in Surabaya, East Java. The type of data used is primary data collected through questionnaires distributed to Shuttlecock Astra employees. The results of the study indicate that perceptions of labor productivity are significantly influenced by perceptions of wages. Conversely, perceptions of education and age are not significantly influenced by perceptions of labor productivity.

Keywords: Perception of Education, Perception of Wages, Perception of Age, Perception of Labor Productivity

How to Cite : Ardiansyah, M. I., Fisabilillah, L. W., (2025). Pengaruh Persepsi Pendidikan, Upah, Umur, Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Shuttlecock Astra Surabaya. *Independent : Journal Of Economics*., 5(2), 44-57.

PENDAHULUAN

Wirausaha adalah bagian dari masyarakat, terutama di kalangan remaja karena mereka lebih suka menjadi wirausaha yang bekerja tanpa atasan atau memiliki karyawan atau tenaga kerja. Ini disukai karena masyarakat ketidak seimbangan populasi yang antara lain produktif dan lapangan kerja yang tersedia. Menurut Meidiyustiani (2016) dalam (Fauzi, N. A.2020), pemuda saat ini lebih tertarik untuk menjadi wirausaha. Sumber daya manusia bersama dengan fasilitas kerja dan prasarana yang mendukung lebih penting daripada fasilitas atau sarana dan prasarana. Sumber daya manusia adalah kunci kesuksesan sebuah organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM).

Produksi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam dinamika bisnis yang selalu berubah. Dalam manajemen SDM, dengan harapan kepemimpinan memiliki dampak besar pada seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika para pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana mereka merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan semangat, dan mengurangi kelelahan atau kejenuhan. Kepemimpinan dalam manajemen SDM juga sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja. Untuk mengurangi tingkat perpindahan karyawan, pemimpin yang memahami potensi dan nilai setiap anggota tim dan aktif membantu mereka berkembang dalam karir mereka dapat memainkan peran penting. Pemimpin membentuk ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi dengan memberi mereka kesempatan untuk berkembang dan tumbuh. Ini meningkatkan kesetiaan, komitmen, dan retensi tenaga kerja, yang membantu organisasi berjalan dan stabil (Muktamar, A.,2024).

Produksi biasanya didefinisikan sebagai hubungan antara hasil nyata dan fisik (barang atau jasa). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, yang merupakan perbandingan antara hasil pengeluaran output dan input. Setiap perusahaan mengharapkan produktivitas karyawannya terus meningkat. Untuk mengetahui apakah ada peningkatan atau penurunan dalam produktivitas, penilaian mengenai produktivitas kerja dapat membantu menentukan kebijakan personalia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada karyawan dan staf (Sani,2021). Utami (2015) menyatakan bahwa pendidikan, upah, pengalaman kerja, umur, dan produktivitas tenaga kerja adalah sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Selain jumlah yang signifikan dari mereka, karyawan Indonesia rata-rata tidak memiliki tingkat pendidikan yang cukup. Sebagian besar pekerja di Indonesia memiliki keterampilan yang rendah, meskipun ada korelasi positif antara tingkat pendidikan dan produktivitas (Suyono & Hermawan, 2013). Untuk membuat pendidikan sangat penting untuk sumber daya manusia karena dapat mengubah cara orang berpikir sehingga mereka dapat bersaing di dunia kerja. Pendidikan pekerja sebanding dengan pengetahuan dan pemahaman mereka tentang penelitian yang dilakukan (Ukkas, I. 2017).

Menurut (Mankiw et al.,2012) perusahaan dapat memperoleh keuntungan dengan membayar gaji yang lebih tinggi bagi karyawannya karena ini akan menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan. Upah yang tinggi secara khusus dapat mengurangi perpindahan karyawan, meningkatkan hasil, dan meningkatkan kualitas pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas nasional dapat beragam dan kompleks.

Di satu sisi, karyawan yang lebih tua dapat mengangkut keahlian, pengetahuan, dan pengalaman yang bermanfaat bagi karyawan menurut Calvo-Sotomayor et al., (2019).

Orang-orang ini biasanya memiliki etis kerja yang kuat dan komitmen yang mendalam terhadap pekerjaan mereka dan memiliki kemampuan untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan yang lebih muda untuk mendorong transfer pengetahuan dan keterampilan lintas generasi. Karyawan yang lebih tua masih menghadapi masalah kesehatan dan memiliki keterbatasan fisik dan kognitif yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas mereka.

METODE PENELITIAN

Studi ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, dan data dikumpulkan dengan instrumen tes dan kuisioner. Efektivitas instrumen akan diuji sebelum diberikan kepada sampel yang sebenarnya. Sebelum setelah data dikumpulkan, akan diproses dengan metode angka. Studi ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Persepsi Pendidikan (X1), Persepsi Upah (X2), dan Persepsi Umur (X3) terhadap Persepsi Produktivitas tenaga kerja (Y). Data primer adalah kategori jenis data primer di mana peneliti mengumpulkan informasi secara langsung dari sumbernya. Diskusi grup terfokus (FGD atau discussion group discussion), wawancara, dan observasi adalah beberapa cara untuk mendapatkan data awal. Namun, dalam penelitian kuantitatif pengumpulan data dilakukan di lingkungan alami. Sumber data utama dan metode pengumpulan data tambahan melalui kuisioner.

Subjek penelitian adalah karyawan shuttlecock astra Surabaya untuk menganalisis persepsi antar variabel terhadap produktivitas tenaga kerja. Populasi karyawan shuttlecock astra ada 50 orang dengan tugas yang berbeda. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, menggunakan sampel keseluruhan dari populasi. Hal tersebut dilakukan sebab jumlah populasi yang kecil yakni 50 karyawan shuttlecock astra Surabaya. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan bersama dengan alat bantu SPSS. Beberapa analisis data yang dilakukan termasuk analisis deskriptif, informasi kuantitatif sudah akan dikumpulkan, dibuat, disederhanakan, ditampilkan, dan dievaluasi deskriptif dengan menggunakan tabel frekuensi yang dimaksudkan untuk Setiap deskripsi variabel pada akhirnya akan mudah dipahami. akan dikategorikan dengan menggunakan metode pengklasifikasian. Satu variabel dependen dapat dievaluasi dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, peneliti dapat menggunakan program SPSS dengan rumus sebagai berikut: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$. Selain itu menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolineritas, Uji Heterokedastisitas. Selain itu, untuk menentukan pengaruh variabel bebas, gunakan uji t dan uji f secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parametersa,B</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std Deviation</i>	2.72643
<i>A. Most</i>	<i>Absolute</i>	.072
<i>B. Extreme</i>	<i>Positive</i>	.072
<i>Differences</i>	<i>Negative</i>	-.036
<i>Test Statistic</i>		.072
<i>Asymp. Sig. (2-Tailed)</i>		.069c

A. Test Distribution Is Normal.

B. Calculated From Data.

C. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Asymp. Sig. (2 Tailed) sebesar 0,069, yang menunjukkan bahwa P lebih besar dari α , yaitu 0,05. Oleh karena itu, nilai residual terstandarisasi umumnya tersebar.

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas tenaga kerja (y) * tingkat pendidikan (x1)	Between Groups	(Combined)	296.650	13	22.819	1.223	.304
		Linearity	139.783	1	139.783	7.490	.010
		Deviation from Linearity	156.867	12	13.072	.700	.740
	Within Groups		671.850	36	18.662		
	Total		968.500	49			

Gambar 1. Hasil Uji Linieritas Persepsi Pendidikan Terhadap Persepsi Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai deviasi signifikan dari linearitas adalah 0,740, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh persepsi pendidikan terhadap persepsi produktivitas tenaga kerja adalah linier, atau model regresi adalah linier.

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas tenaga kerja (y) * upah (x2)	Between Groups	(Combined)	539.211	11	49.019	4.339	<.001
		Linearity	331.556	1	331.556	29.349	<.001
		Deviation from Linearity	207.655	10	20.765	1.838	.087
	Within Groups		429.289	38	11.297		
	Total		968.500	49			

Gambar 2. Hasil Uji Linieritas Persepsi Upah Terhadap Persepsi Produktivitas Tenaga Kerja

Ada bukti bahwa nilai deviasi signifikan dari linearitas adalah 0,087 lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa persepsi upah dibandingkan dengan persepsi produktivitas tenaga kerja adalah linier, atau model regresi adalah linier.

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas tenaga kerja (y) * umur (x3)	Between Groups	(Combined)	544.805	15	36.320	2.915	.005
		Linearity	140.098	1	140.098	11.242	.002
		Deviation from Linearity	404.706	14	28.908	2.320	.023
	Within Groups		423.695	34	12.462		
	Total		968.500	49			

Gambar 3. Hasil Uji Linieritas Persepsi Umur Terhadap Persepsi Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai deviasi signifikan dari linearitas adalah $0,023 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh persepsi umur terhadap persepsi produktivitas tenaga kerja adalah linier atau model regresi adalah linier.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	tingkat pendidikan (x1)	.683	1.463
	upah (x2)	.688	1.453
	umur (x3)	.866	1.155

a. Dependent Variable: produktivitas tenaga kerja (y)

Gambar 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Menunjukkan toleransi variabel persepsi pendidikan sebesar 0,683, variabel persepsi upah sebesar 0,688, dan variabel persepsi umur sebesar 0,866, masing-masing lebih besar dari pada 0,1. Selain itu, tidak ada multikolinieritas karena nilai VIF, variabel persepsi pendidikan, persepsi upah, dan persepsi umur kurang dari 10.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.481	3.272		.453	.653
	tingkat pendidikan (x1)	.081	.098	.142	.824	.414
	upah (x2)	.060	.100	.103	.598	.553
	umur (x3)	-.128	.087	-.225	-1.465	.150

a. Dependent Variable: abs_res

Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Nilai sig. variabel persepsi pendidikan sebesar 0,414 menunjukkan arah positif, variabel persepsi upah sebesar 0,553, dan variabel persepsi umur sebesar 0,150 menunjukkan arah positif, menunjukkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.402	5.170		1.238	.222
	TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	.051	.154	.046	.327	.745
	UPAH (X2)	.563	.158	.494	3.550	<.001
	UMUR (X3)	.232	.138	.209	1.683	.099

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (Y)

Gambar 6 Hasil Uji T

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Persepsi Pendidikan

Persepsi Pendidikan (X1) t hitung lebih besar dari t tabel karena t hitung 0,327 dan t tabel 1,638. Selain itu, karena nilai sig. 0,327 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak karena tidak ada pengaruh yang signifikan sebesar 0,327 antara persepsi pendidikan (X1) dan persepsi produktivitas tenaga kerja (Y).

2) Persepsi Upah

Ditunjukkan bahwa persepsi upah (X2) memiliki Dengan nilai sig. 0.001 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, menunjukkan pengaruh yang signifikan sebesar 3.550 antara keduanya, karena t hitung lebih besar dari t tabel karena t tabel sebesar 1,638 dan t hitung sebesar 3.550 persepsi upah (X2) dan persepsi produktivitas tenaga kerja (Y).

3) Persepsi Umur

Karena t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai sig. 0,099 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa H3 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan sebesar 1.683 antara persepsi umur (X3) dan persepsi produktivitas tenaga kerja (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.921	3	124.640	9.643	<.001 ^b
	Residual	594.579	46	12.926		
	Total	968.500	49			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), UMUR (X3), UPAH (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

Gambar 7 Hasil Uji F

Menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 9.643 lebih besar dari F Tabel 4,76, jadi H4 diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara persepsi pendidikan, persepsi upah, dan persepsi umur terhadap persepsi produktivitas tenaga kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.346	3.59522

a. Predictors: (Constant), UMUR (X3), UPAH (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

Gambar 8 Hasil Koefisien Determinasi

menampilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,346, yang mana hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh variabel bebas yakni persepsi pendidikan, persepsi upah, dan persepsi umur terhadap persepsi produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 0,346 atau 34,6%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Persepsi Pendidikan Terhadap Persepsi Produktivitas

Menurut hasil penelitian pada karyawan shuttlecock astra dengan kategori lulusan SD sebanyak 4% karyawan, lulusan SMP 20%, lulusan SMA 68%, lulusan kuliah 8%. kenyataanya, pada karyawan shuttlecock astra Dibandingkan dengan lulusan SMA (68%), lulusan SMP (34%) menunjukkan semangat yang lebih besar untuk bekerja, yang menunjukkan bahwa faktor lain seperti disiplin kerja, pengalaman, dan motivasi lebih memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, sebagian besar orang tidak setuju bahwa pendidikan merupakan faktor utama yang menentukan produktivitas. Persepsi Pendidikan tidak mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas, Meskipun Pendidikan dapat membekali karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan kualitas terbaik. Pendidikan tidak berperan dalam produktivitas kerja karyawan. Salah satu komponen penting yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan bukan pendidikan. Shuttlecock astra, faktor yang paling mempengaruhi adalah kenaikan upah di mana Upah, Jenis kelamin dan usia sangat memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Upah yang layak diharapkan dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif dan rajin. Pendidikan dan pengalaman karyawan shuttlecock astra tidak mempengaruhi produktivitas karyawan (Jannah,R.2022).

Pengaruh Persepsi Upah Terhadap Persepsi Produktivitas

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa gaji yang tinggi dan sesuai dengan yang dikerjakan dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang efisien sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Upah dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam mendorong motivasi dan semangat kerja dengan upah yang adil dan kompetitif dapat mendorong karyawan untruk bekerja lebih giat dan meningkatkan persepsi produktivitas. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa indikator ke dua tentang insentif upah. Sebagaimana dijelaskan oleh (Kleinknecht, A. 2024) pada tenaga kerja di jepang menyatakan bahwa pekerja tidak tetap mendapatkan gaji

yang jauh lebih rendah daripada pekerja tetap. Menurut perspektif neoklasik, mereka mendapatkan gaji yang lebih rendah karena mereka kurang produktif.

Dengan mempertimbangkan hal ini dan hasil uji hipotesis penelitian, dapat ditemukan bahwa persepsi upah (X_2) adalah variabel persepsi upah, dengan t hitung sebesar 3.550 dengan t tabel sebesar 1,638. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh (Yuliana, 2023), yang menyatakan bahwa upah tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hadi Sasana (2013) bahwa upah memiliki efek positif pada produktivitas tenaga kerja. Menurut data yang dikumpulkan pada 20-09-2012, upah terus meningkat secara keseluruhan, diikuti oleh produktivitas karyawan.

Pengaruh Persepsi Umur Terhadap Persepsi Produktivitas

Hasil studi yang dilakukan pada karyawan shuttlecock astra menunjukkan bahwa umur 18-29 tahun sebanyak 18%, umur 30-40 tahun 28%, umur 41-51 tahun 42%, umur 52-60 tahun 12%. Fakta lapangan pada karyawan shuttlecock astra, tidak terdapat perbedaan signifikan dalam efisiensi kerja antara karyawan muda (18-40 tahun) dan karyawan tua (41-60 tahun). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa persepsi umur tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi produktivitas tenaga kerja. Karyawan Astra Shuttlecock, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Silvia, 2017), bahwa umur tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karena keahlian karyawan secara keseluruhan hampir sama. Selain itu, Jenis pekerjaan ini juga tidak terlalu kompleks dan tidak membutuhkan kemampuan khusus (Aprilyanti, 2017).

Pengaruh Persepsi Pendidikan, persepsi Upah dan Persepsi Umur Terhadap Persepsi Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan shuttlecock astra Surabaya sebanyak 50 responden, menunjukkan hasil secara simultan factor – factor tersebut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Jika, ketiga factor tersebut diimplementasikan pada karyawan, dapat meningkatkan persepsi produktivitas karyawan secara maksimum. Dengan Pendidikan dan pengalaman, karyawan akan mudah beradaptasi dengan teknologi yang sudah disediakan di tempat kerja. Sehingga, dapat mempercepat pekerjaan. Karyawan yang bisa memanfaatkan waktu kerja dengan efisien akan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan jobdesknya. Selain itu, pemilik usaha akan memberikan bonus kepada pekerja yang bisa menyelesaikan pekerjaan kurang dari waktu yang ditentukan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

KESIMPULAN

Terdapat beberapa kesimpulan berdasarkan temuan penelitian dan diskusi: Persepsi pendidikan saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan persepsi pendidikan parsial tidak berdampak signifikan pada persepsi produktivitas karyawan. Persepsi Upah secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap persepsi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, upah yang lebih tinggi diberikan pada karyawan sebanding dengan persepsi produktivitas mereka. Persepsi umur tidak berdampak positif dan tidak signifikan terhadap persepsi karyawan tentang produktivitas secara parsial. Oleh karena itu, secara bersamaan, persepsi pendidikan, persepsi upah, dan persepsi Umur berdampak positif dan signifikan pada persepsi produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan rekomendasi berikut, menurut

peneliti: Untuk meningkatkan produktivitas, pengalaman kerja karyawan harus ditingkatkan melalui pelatihan, magang, dan kesempatan pengembangan karir, karena persepsi pendidikan saja tidak dapat meningkatkan persepsi produktivitas tenaga kerja. Untuk meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan dan memperoleh kompensasi yang layak, karyawan harus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka, Pemilik bisnis harus membayar karyawan dengan upah yang sesuai dengan kinerja mereka untuk meningkatkan motivasi mereka dan lebih produktif. Perusahaan perlu menimbangkan umur sebagai faktor penting dalam pengelolaan tenaga kerja, dengan memberikan pelatihan yang sesuai kepada pekerja yang lebih tua, sementara pekerja lebih mudah diberi kesempatan untuk berkembang yang bertujuan meningkatkan persepsi produktivitas tenaga kerja. Karyawan dan pemilik usaha bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas melalui persepsi pendidikan, persepsi upah, dan persepsi umur. Faktor-faktor tersebut harus dievaluasi dan dipantau untuk menjamin bahwa mereka memenuhi tujuan perusahaan.

REFERENSI

- Jannah, R. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- NABABAN, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KONFLIK FUNGSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN HUMBANG HA SUNDUTAN.
- Yuliana, R. (2023). Pengaruh Tingkat Upah dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi pada sektor manufaktur 33 provinsi di Indonesia). *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(03), 191-199.
- Firmansyah, Z. (2015). Analisis pengaruh umur, pendidikan, dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja. *Economics Development Analysis Journal*, 4(1), 91-97.
- Rehman, A., & Mughal, K. (2013). Impact of Technical Education on the Labor Productivity. *International Journal*, 2(7).
- Radło, M. J., & Tomeczek, A. F. (2022). Factors influencing labor productivity in modern economies: A review and qualitative text analysis. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 18.
- De Meulenaere, K., Boone, C., & Buyl, T. (2016). Unraveling the impact of workforce age diversity on labor productivity: The moderating role of firm size and job security. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 193-212.
- Konings, J., & Marcolin, L. (2014). Do wages reflect labor productivity? The case of Belgian regions. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3, 1-21.
- Sasmita, D., Andriani, S., & Ilman, A. H. (2018). Analisis Pengaruh Inflasi, Suku Bunga Bi, Nilai Tukar Rupiah Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Pada Bank Yang Terdaftar Di Bei Periode 2011-2015). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Lobo, K. I., Saerang, I. S., & Untu, V. N. (2024). PENGARUH KURS RUPIAH, NILAI IMPOR, DAN HARGA MINYAK DUNIA TERHADAP INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN (IHSG) PERIODE 2018–2024. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 516-527.

- Nandita, D. A., Alamsyah, L. B., Jati, E. P., & Widodo, E. (2019). Regresi data panel untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi PDRB di Provinsi DIY tahun 2011-2015. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 2(1), 42-52.
- Wibowo, E. S., & Syaichu, M. (2013). Analisis pengaruh suku bunga, inflasi, car, bopo, npf terhadap profitabilitas bank syariah. *Diponegoro Journal of Management*, 2(2), 10-19.
- Damayanti, A., & Susanti, M. (2024). ANALISIS REGRESI ROBUST ESTIMASI-M PEMBOBOT HUBER DAN TUKEY BISQUARE PADA TINGKAT KEMISKINAN INDONESIA. *Jurnal Kajian dan Terapan Matematika*, 10(2), 130-141.
- Prayadi, H. Y., Sumaryanto, S., Rismayanti, C., Pambudi, A. F., Sari, I. P. T. P., & Dwihandaka, R. (2024). KORELASI PENGETAHUAN LITERASI FISIK (PHYSICAL LITERACY) DENGAN AKTIVITAS FISIK (PHYSICAL ACTIVITY) PADA MAHASISWA UNY DI MASA NEW NORMAL. *MAJORA: Majalah Ilmiah Olahraga*, 30(1), 17-22.
- Mahendra, A. D., & Woyanti, N. (2014). *Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Daniel, P. A. (2020). *Pengaruh Upah Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi*. *Journal Development*, 8(2), 96-102.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Damaryanti, H., Alkadrie, S. A., & Annurdi, A. (2017). Pemenuhan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional. *Jurnal Hukum Media Bhakti*.
- Gwijangge, L., Kawung, G. M., & Siwu, H. (2018). Pengaruh investasi dan tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi papua. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 18(6).
- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50-60.
- Fauzi, N. A. (2020). *Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Modal Usaha Dan Penggunaan Informasi Akuntansi Terhadap Keberhasilan Umkm Industri Shuttlecock Di Desa Lawatan Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL).
- Nurkholis, A. (2018). Teori pembangunan sumberdaya manusia: Human capital theory, human investment theory, human development theory, sustainable development theory, people centered development theory.
- Tapparan, S. R. (2017). Pengaruh upah minimum dan investasi terhadap kesempatan kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Osathanunkul, R., Dumrong, P., Yamaka, W., & Maneejuk, P. (2023). The nonlinear impacts of aging labor and government health expenditures on productivity in ASEAN+3 economies. *Economic Analysis and Policy*, 80, 450-470.
- Islam, A. M., & Amin, M. (2023). The gender labor productivity gap across informal firms. *World Development*, 167, 106229.
- Zhu, M., Liang, C., Yeung, A. C., & Zhou, H. (2024). The impact of intelligent manufacturing on labor productivity: An empirical analysis of Chinese listed manufacturing companies. *International Journal of Production Economics*, 267,

109070.

- Hernæs, E., Kornstad, T., Markussen, S., & Røed, K. (2023). Ageing and labor productivity. *Labour Economics*, 82, 102347.
- Xie, A., Leh, F. C., & Rambeli, N. (2023). Perfunctory or faithful: The impact of self-professional identity on labor productivity of front-line employees in hotels. *Heliyon*, 9(8).
- Xu, G., Qiu, Y., & Qi, J. (2024). Artificial intelligence and labor demand: An empirical analysis of Chinese small and micro enterprises. *Heliyon*, 10(13).
- Li, G., Fujiyama, K., Wu, C., & Zheng, Y. (2024). Employment protection, corporate governance, and labor productivity around the World. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 92, 101978.
- Yu, X., Dilanchiev, A., & Bibi, S. (2024). Enhancing labor productivity as a key strategy for fostering green economic growth and resource efficiency. *Heliyon*, 10(3).
- Zhao, M., Huang, X., Kjellstrom, T., Lee, J. K. W., Otto, M., Zhang, X., ... & Cai, W. (2022). Labour productivity and economic impacts of carbon mitigation: a modelling study and benefit–cost analysis. *The Lancet Planetary Health*, 6(12), e941-e948.
- Zamparelli, L. (2024). On the positive relation between the wage share and labor productivity growth with endogenous size and direction of technical change. *Economic Modelling*, 131, 106622.
- Bogatyрева, I., & Ilyukhina, L. (2022). Influence of material interest of transportation personnel on the growth of labor productivity. *Transportation Research Procedia*, 63, 13-20.
- Shahnazi, R. (2021). Do information and communications technology spillovers affect labor productivity?. *Structural Change and Economic Dynamics*, 59, 342-359.
- Ikedo, Y., Kato, M., & Kleinknecht, A. (2024). Flexible labor, innovation regimes and the erosion of the Japanese model: Evidence from the Basic Survey on Wage Structure. *Structural Change and Economic Dynamics*, 70, 333-339.
- Cruz, M. D. (2023). Labor productivity, real wages, and employment in OECD economies. *Structural Change and Economic Dynamics*, 66, 367-382.
- Cheng, M. Y., Khitam, A. F., & Tanto, H. H. (2023). Construction worker productivity evaluation using action recognition for foreign labor training and education: A case study of Taiwan. *Automation in Construction*, 150, 104809.
- Laddha, Y., Tiwari, A., Kasperowicz, R., Bilan, Y., & Streimikiene, D. (2022). Impact of Information Communication Technology on labor productivity: A panel and cross-sectional analysis. *Technology in Society*, 68, 101878.
- Nizar, N. I., & Nazir, A. (2020). Faktor Human Capital Pada Pertumbuhan Ekonomi Kreatif. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(1), 52-65.
- Djatola, H. (2021). Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Organisasi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Sosial Humaniora*, 12(2), 141-155.
- Sholeh, M. (2007). Permintaan dan penawaran tenaga kerja serta upah: Teori serta beberapa potretnya di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 4(1).
- Ulum, M., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(12).

- Nugraha, A. P. (2016). Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, Dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pr. Jaya Makmur Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(1).
- Widyastuti, A. (2012). Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2).
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91-100.
- Herawati, N., & Sasana, H. (2013). *Analisis pengaruh pendidikan, upah pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock Kota Tegal* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 198-204.
- Yasin, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEN, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 198-204.
- Nugraha, A. P. (2016). Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, Dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pr. Jaya Makmur Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(1).
- Novikasari, I. (2016). Uji Validitas Instrumen. *Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*, 56.
- Firdaus, A. P., & Dewi, R. M. (2024). The Influence of E-commerce Use, Entrepreneurial Knowledge, and Entrepreneurial Motivation on Entrepreneurial Interest. *JMET: Journal of Management Entrepreneurship and Tourism*, 2(2), 217-228.
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 1407-1416.
- Almutahar, F. F., & Ir Nurul Wardhani, M. T. (2015). Pengaruh usia, pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja pada pekerjaan pemasangan dinding batako. *JeLAST: Jurnal Teknik Kelautan, PWK, Sipil, dan Tambang*, 1(1).
- Attaqi, L. F. (2022). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, Usia, Pengalaman Kerja dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Manufaktur (Studi Kasus Bagian Produksi PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo). *Journal of Development Economic and Social Studies*, 1(1), 123-141.
- Khojin, N., Utami, S. N., & Syaifulloh, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pembudidayaan Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax Idea Vol*, 2.

- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Ariyanto, D. (2008). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hermawan, M. A. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Salehudin, I. (2010). Invest in Yourself: aplikasi konsep human capital dari sudut pandang karyawan. *Manajemen Usahawan Indonesia*, 39(6).
- Hasan, M. Membangun Paradigma Awal Tentang Human Capital. *BUNGA RAMPAL*, 1.
- Hasan, M. Membangun Paradigma Awal Tentang Human Capital. *BUNGA RAMPAL*, 1.
- Tato, G. L., & Admassie, A. (2024). Early life shock and labour market outcomes: Panel data evidence from South Africa. *Heliyon*, 10(13).
- Abbritti, M., & Consolo, A. (2024). Labour market skills, endogenous productivity and business cycles. *European Economic Review*, 170, 104873.
- Hernæs, E., Kornstad, T., Markussen, S., & Røed, K. (2023). Ageing and labor productivity. *Labour Economics*, 82, 102347.
- Dickerson, A., Ratcliffe, A., Rohenkohl, B., & Van de Sijpe, N. (2024). Anticipated labour market discrimination and educational achievement. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 222, 375-393.
- Savran, Sungur dan Tonak, E. Ahmet (1999) “Tenaga Kerja Produktif dan Tidak Produktif: Upaya Klarifikasi dan Klasifikasi”, *Capital & Class* , V. 68: hlm. 113–152
- Firdaus, A. P., & Dewi, R. M. (2024). The Influence of E-commerce Use, Entrepreneurial Knowledge, and Entrepreneurial Motivation on Entrepreneurial Interest. *JMET: Journal of Management Entrepreneurship and Tourism*, 2(2), 217-228.
- Zamani, M. H., Wahono, B., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Rumah Makan Padang Saiyo Sakato). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(06).
- 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), 38-51.
- Prabowo, B. P. S. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas erja aryawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Dikota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Soaputty, I. S. (2010). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Skripsi. FKIP. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta*.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi

- Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19
- Soaputty, I. S. (2010). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Skripsi. FKIP. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta*
- Kakunsi, E., Pangemanan, S., & Pontoh, W. (2017). Pengaruh gender dan tingkat pendidikan terhadap kepatuhan wajib pajak di Wilayah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tahuna. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2).
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (Studi kasus: PT. Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68-72
- Yani Balaka, M., & Abyan, F. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.