



## Pengaruh Upah, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri *Shuttlecock*

Maghfiroh✉, Widiyanto

DOI: 10.15294/eeaj.v9i1.37247

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Sejarah Artikel

Diterima: Desember 14, 2019  
Disetujui: Januari 25, 2020  
Dipublikasikan: Februari 29, 2020

### Keywords

*Education and Training; Labor Productivity; Wages.*

### Abstrak

Industri *shuttlecock* di Kabupaten Tegal mempunyai kontribusi dalam produk domestik regional bruto (PDRB) dan penyerapan tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja pada tahun 2015–2018 mengalami fluktuatif dan penurunan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah, pendidikan dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal sebanyak 804 orang dengan sampel penelitian sejumlah 100 tenaga kerja. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 38,1% dan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Upah, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial dengan signifikansi  $< 0,05$ . Simpulan dari penelitian ini bahwa upah, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas tenaga kerja. Saran dari penelitian ini yaitu diharapkan industri dapat memperhatikan upah tenaga kerja, serta meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan memberikan pelatih yang ahli dalam bidang industri *shuttlecock* dan waktu pelatihan dapat dilaksanakan lebih dari satu kali pelatihan

### Abstract

*The shuttlecock industry in Tegal Regency has sufficient contribution in Gross Regional Domestic Product (GDP) and employment. Labor productivity in 2015-2018 fluctuated and decreased. This research aims to analyze the influence of wages, education and training, partially and simultaneously to the productivity of the shuttlecock industry in Lawatan Village, Tegal Regency. This research was descriptive research. The population of this study was 804 the shuttlecock industrial workers in Lawatan Village, Tegal Regency as many as with 100 workers as the samples. The data collection method was questionnaires. The data collection techniques was descriptive analysis and multiple linear regression. The result of research obtains that wages, education and training simultaneously have a positive and significant effect to labor productivity with 38,1% and the remaining is 61,9%, influenced by other factors. Wages, education and training have a positive and significant effect partially to labor productivity with sig  $< 0,05$ . This study concludes that wages, education and training have a positive and significant effect simultaneously and partially to labor productivity. The industry should pay attention to the wages, and improve the quality of education and training by providing trainers who are experts in the shuttlecock industry, then, training should be carried out regularly.*

### How to Cite

Maghfiroh., & Widiyanto.(2020). Pengaruh Upah, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri *Shuttlecock*. *Economic Education Analysis Journal*, 9 (1), 332-347.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat Korespondensi:  
Gedung L3 Lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: maghfirohpenkop@gmail.com

## PENDAHULUAN

Suatu negara dapat dikatakan berhasil dalam melakukan pembangunan ekonomi jika pertumbuhan ekonomi masyarakat meningkat (Siahaan dkk, 2001). Pertumbuhan ekonomi merupakan proses kenaikan kapasitas produksi atau perekonomian yang biasa diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional atau produk domestik regional bruto (PDRB). Pertumbuhan ekonomi dapat dilihat dengan meningkatnya pendapatan per kapita masyarakat yang merata di setiap daerahnya yang memiliki dampak pada kesejahteraan masyarakat sendiri. Sektor industri pengolahan memberikan kontribusi paling besar terhadap PDRB Kabupaten Tegal dari tahun 2015 sampai tahun 2017 setiap tahunnya mengalami peningkatan, pada tahun 2015 sejumlah Rp 8.516.055.920, tahun 2016 sejumlah Rp 9.604.453.440, dan tahun 2017 sejumlah Rp 10.607.567.680 (Badan Pusat Statistik, 2018).

Peran industri pengolahan sangat besar bagi perekonomian Indonesia seperti dalam aspek pemerataan pendapatan, pembangunan ekonomi pedesaan, dan peningkatan ekspor non migas (Puspitasari & Widiyanto, 2015). Sektor industri pengolahan juga mempunyai peran lain dalam perekonomian Indonesia yaitu kontribusi dalam menyerap tenaga kerja, menciptakan nilai tambah (*value added*) dari setiap *input* atau bahan yang diolah, dan produk domestik regional bruto (PDRB). Hal ini dapat dilihat pada tabel jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja selama

seminggu yang lalu menurut lapangan pekerjaan utama tahun 2016-2017.

Tabel 1 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di sektor industri pengolahan terbesar pertama sebelum sektor perdagangan besar, eceran, rumah makan, dan hotel pada tahun 2017 serta industri pengolahan mampu menyerap tenaga kerja di Kabupaten Tegal sebesar 164.067 tenaga kerja pada tahun 2016 dan tahun 2017 sebesar 188.514 tenaga kerja. Kabupaten Tegal mempunyai beberapa sentra industri yang ditempatkan pada wilayah atau desa tertentu, dengan menggunakan bahan baku atau sarana yang sama dan menghasilkan produk yang sejenis. Sentra industri unggulan di Kabupaten Tegal ada 5 industri yaitu alat-alat olahraga, meubel, olahan ikan, batik, dan anyaman bambu.

Sentra industri *shuttlecock* merupakan sentra industri pengolahan alat-alat olahraga yang berlokasi di Desa Lawatan Kabupaten Tegal yang memproduksi bola bulu tangkis dan mampu menyerap angkatan kerja di Desa Lawatan menjadi tenaga kerja. Sentra industri *shuttlecock* di Desa Lawatan juga menjadi kampung wisata industri dengan hasil produk *shuttlecock* yang dipasarkan ke berbagai wilayah Indonesia terutama Jawa, Sumatera, dan Kalimantan dikarenakan kualitas produk yang bagus serta telah berstandar nasional sehingga dapat digunakan dalam pertandingan bulu tangkis baik lokal maupun nasional. Industri *shuttlecock* mampu menyerap tenaga kerja banyak namun produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan yang dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 1.** Jumlah Penduduk Berumur 15 ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Tahun 2016-2017

Lapangan Pekerjaan	2016	2017
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	130.016	121.080
Industri Pengolahan	164.06	188.514
Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel	109.606	139.419
Jasa Kemasayarakatan	60.085	91.947
Lainnya	105.792	104.202
Jumlah	569.566	645.162

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal, 2018

**Tabel 2.** Perkembangan Unit Usaha, Tenaga Kerja, Nilai Produksi, dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri *Shuttlecock* di Kabupaten Tegal Tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah Unit Usaha	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Nilai Produksi/ Tahun	Produktivitas Tenaga Kerja (Rp/Orang)
2015	115	465	23.745.600.000	51.065.806,5
2016	150	754	31.235.599.000	41.425.195,6
2017	165	892	42.021.200.000	47.108.968,6
2018	134	804	33.362.476.000	41.495.616,9

Sumber : Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Tegal, 2019

Tabel di atas dapat diketahui bahwa industri *shuttlecock* di Kabupaten Tegal mengalami perkembangan yang fluktuatif. Jumlah industri *shuttlecock* dan jumlah tenaga kerja yang digunakan dari tahun 2015-2018 cenderung mengalami kenaikan dan mengalami penurunan hanya pada tahun 2018. Industri *shuttlecock* mempunyai jumlah industri sebesar 134 unit dan jumlah tenaga kerja yang digunakan sebesar 804 orang pada tahun 2018 dengan nilai produksi industri *shuttlecock* dari tahun 2015-2017 terjadi kenaikan dan penurunan pada tahun 2018 serta secara keseluruhan produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* tahun 2015-2018 mengalami penurunan tiap tahunnya kecuali pada tahun 2016 sebesar Rp 41.425.197,60 dan tahun 2017 naik menjadi Rp 47.108.968,60.

Penurunan jumlah industri *shuttlecock* pada tahun 2018 menimbulkan nilai produksi menurun, fenomena ini juga diperkirakan dipengaruhi oleh menurunnya produktivitas tenaga kerja. Padahal rata-rata jumlah tenaga kerja yang digunakan pada setiap industri *shuttlecock* di tahun 2018 dibandingkan dengan tahun 2017 lebih banyak, tahun 2017 rata-rata industri *shuttlecock* menggunakan 5 tenaga kerja per industri sedangkan tahun 2018 rata-rata industri *shuttlecock* menggunakan 6 tenaga kerja. Kondisi ini tidak sesuai dengan harapan para pemilik industri *shuttlecock* karena pemilik industri berharap ketika mereka menambah tenaga kerja maka produktivitas tenaga kerja akan semakin meningkat sehingga nilai produksi pun meningkat namun kenyataannya semakin pemilik industri menambah tenaga kerja, semakin menurun nilai produk-

sinya sehingga produktivitas tenaga kerja juga menurun.

Produktivitas tenaga kerja merupakan sebuah ukuran untuk mengukur tenaga kerja dalam menghasilkan *output* (Rachman, 2016). Penurunan produktivitas tenaga kerja terjadi karena penggunaan sumber daya manusia atau tenaga kerja belum secara efektif dan efisien. Produktivitas tenaga kerja menurun yang disebabkan beberapa faktor tenaga kerja seperti tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan, sistem pengaturan kerja (upah), dan motivasi kerja (Sinungan, 2014).

Banyaknya tenaga kerja yang digunakan dalam industri *shuttlecock* harusnya dapat dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat memberikan tambahan pada pendapatan rumah tangga dan berakhir pada pembangunan nasional. Hasil atau *output* industri harus seimbang dengan masukan atau *input* yang diolah. Produktivitas tenaga kerja secara sederhana sebagai peningkatan kuantitas dan kualitas yang berarti bahwa tenaga kerja telah bekerja secara efisien dan efektif.

Upah yang diterima oleh tenaga kerja di industri *shuttlecock* masih dibawah upah minimum Kabupaten Tegal (UMK Tegal). Tenaga Kerja minimal sehari menghasilkan 20 dosin dengan upah Rp 50.000 per hari sehingga dalam sebulan upah yang diterima tenaga kerja Rp 1.200.000. Upah minimum Kabupaten Tegal selama tahun 2015-2018 mengalami peningkatan. Tahun 2015 upah minimum Kabupaten Tegal sebesar Rp 1.155.000, tahun 2016 sebesar Rp 1.373.000, tahun 2017 sebesar Rp 1.487.000, tahun 2018 sebesar Rp 1.617.000, dan tahun 2019 sebesar Rp 1.747.000 (Badan

Pusat Statistik, 2019). Kenaikan upah minimum Kabupaten Tegal disebabkan karena biaya hidup layak meningkat. Tinggi rendahnya upah yang diterima tenaga kerja diperkirakan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudirman & Ahmadi (2014) memperoleh hasil bahwa upah mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 2,703%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upah yang diterima tenaga kerja maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang mendapatkan upah yang tinggi merupakan tenaga kerja yang mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan industri. Tenaga kerja juga membutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja.

Pelatihan kerja adalah suatu perubahan yang sistematis dari pengetahuan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang dimiliki tenaga kerja dan mengalami peningkatan sehingga dapat mencapai sasaran yang diinginkan perusahaan (Walukow dkk, 2016). Pendidikan dan pelatihan ini berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja dalam bekerja sehingga diharapkan produktivitas tenaga kerja dapat meningkat. Semakin dilakukan pelatihan kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja.

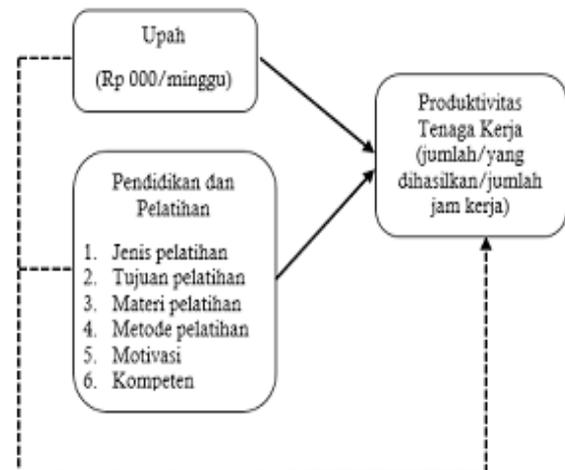
Penelitian yang dilakukan Bakri, dkk (2014) memperoleh hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin sering pelatihan kerja dilakukan maka produktivitas tenaga kerja akan semakin meningkat. Pendidikan dan pelatihan diberikan sebelum tenaga kerja bekerja selama 2 minggu dan saat tenaga kerja mulai menurun produktivitasnya, serta pendidikan dan pelatihan memberikan pengetahuan, etika kerja, dan keterampilan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, (1) pengaruh upah, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa La-

watan Kabupaten Tegal, (2) pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal, dan (3) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian yang data-datanya berbentuk angka. Desain pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menganalisis dan mengenal secara lebih mendalam terkait konsep, variabel, atau objek penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer dari angket atau kuesioner dan data sekunder dari dokumen Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik, dan dokumen lain yang mendukung.



→ = Pengaruh Parsial

- - ► = Pengaruh Simultan

**Gambar 1.** Desain Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah upah (X1) dengan indikator jumlah upah yang diterima tenaga kerja per minggu, pendidikan dan pelatihan (X2) dengan indikator jenis pendidikan dan pelatihan, tujuan pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan

pelatihan, metode pendidikan dan pelatihan, motivasi, kompetensi, dan waktu. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja dengan indikator jumlah *output* yang dihasilkan dibagi dengan jumlah jam kerja per minggu

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal yang berjumlah 804 tenaga kerja. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 tenaga kerja dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik area *proportional sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi dan sampel mewakili setiap wilayah populasi. Pengambilan sampel berdasarkan area Desa Lawatan yang memiliki 3 rw sehingga sampel per RW yaitu RW 1 sebesar 13 tenaga kerja, 67 tenaga kerja untuk RW 2, dan 20 tenaga kerja untuk RW 3.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan terbuka. Angket terbuka untuk variabel produktivitas tenaga kerja agar mendapatkan *output* yang dihasilkan per minggu, jumlah jam kerja per minggu, dan upah yang diterima tenaga kerja per minggu. Angket tertutup untuk variabel pendidikan dan pelatihan sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan.

Uji coba instrumen dilakukan meng-

gunakan uji validitas dan reliabilitas menggunakan spss 23. Sebelum data penelitian di analisis dengan teknik tertentu maka data penelitian harus memenuhi uji asumsi klasik (Gunawan, 2016). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedasitas. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan model statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y : produktivitas tenaga kerja

$\alpha$  : konstanta

$b_1$  : koefisien upah

$b_2$  : koefisien pendidikan dan pelatihan

$X_1$  : upah

$X_2$  : pendidikan dan pelatihan

e : standar eror

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian digunakan untuk menjawab semua hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran produktivitas tenaga kerja (Y), upah (X1), pendidikan dan pelatihan (X2). Berikut adalah hasil deskriptif dari masing-masing variabel.

**Tabel 3.** Perhitungan Sampel

RW	Penarikan Sampel		
	Tenaga Kerja	Proporsi	Sampel
RW 1	103	$(103/804) \times 100\% = 12,81\%$	$12,81\% \times 100 = 13$
RW 2	539	$(539/804) \times 100\% = 67,04\%$	$67,04\% \times 100 = 67$
RW 3	162	$(162/804) \times 100\% = 20,14\%$	$20,14\% \times 100 = 20$
Jumlah	804	100%	100

Sumber: Data diolah, 2019

**Tabel 4.** Deskriptif Variabel Produktivitas Tenaga Kerja

No	Produktivitas Tenaga Kerja	Frekuensi	Persentase
1	9,15-12,14	1	1%
2	6,15-9,14	21	21%
3	3,15-6,14	65	65%
4	≤ 3,14	13	13%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja per minggu ≤ 3,14 sebesar 13%. Produktivitas tenaga kerja per minggu 9,15-12,14 sebesar 1%, produktivitas 6,15-9,14 sebesar 21%, dan produktivitas 3,15-6,15 sebesar 65%. Minimal produktivitas tenaga kerja per minggu sebesar 1,71, maksimal sebesar 12,14. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal sebesar 4,98 dengan rentang 3,15-6,15 per minggu.

**Tabel 5.** Deskriptif Variabel Upah

No	Upah	Frekuensi	Persentase
1	Rp 401.000-Rp 500.000	3	3%
2	Rp 301.000-Rp 400.000	12	12%
3	Rp 201.000-Rp 300.000	50	50%
4	≤ Rp 200.000	35	35%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa upah tenaga kerja per minggu Rp 401.000-Rp 500.000 sebesar 3%, upah Rp 301.000-Rp400.000 sebesar 12%, upah Rp 201.000-Rp 300.000 sebesar 50%, dan upah ≤ Rp 200.000 sebesar 35%. Minimal upah tenaga kerja per minggu sebesar Rp 100.000 dan maksimal upah tenaga kerja per minggu sebesar Rp 500.000. Rata-rata upah yang diterima tenaga kerja per minggu Rp 201.000-Rp 300.000. Upah yang diterima tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal jika diakumulasikan dalam satu bulan masih di bawah UMK Kabupaten Tegal sebesar Rp 1.747.000.

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan dengan kategori sangat baik sebesar 21%, kategori baik sebesar 37%, kategori cukup sebesar 31%, dan kategori kurang baik sebesar 11%. Rata-rata pendidikan dan pelatihan sebesar 50,05 yang termasuk kategori baik. Pendidikan dan pelatihan masuk dalam kategori baik yang dapat dilihat dari kategori setiap indikator pendidikan dan pelatihan. Berikut analisis deskriptif masing-masing indikator variabel pendidikan

**Tabel 6.** Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan

No	Pendidikan dan Pelatihan	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	57 – 64	21	21%	Sangat Baik
2	49 – 56	37	37%	Baik
3	41 – 48	31	31%	Cukup
4	≤ 40	11	11%	Kurang Baik
Jumlah		100	100%	

Sumber : Data diolah, 2019

**Tabel 7.** Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan Indikator Jenis Pendidikan dan Pelatihan

No	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	7-8	27	27	Sangat Baik
2	5-6	64	64%	Baik
3	3-4	9	9%	Cukup
4	≤ 2	0	0%	Kurang Baik
Jumlah		100	100%	

Sumber : Data diolah, 2019

**Tabel 8.** Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan Indikator Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

No	Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	10-12	34	34%	Sangat Baik
2	7-9	59	59%	Baik
3	4- 6	7	7%	Cukup
4	≤ 3	0	0%	Kurang Baik
Jumlah		100	100%	

Sumber : Data diolah, 2019

**Tabel 9.** Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan Indikator Materi Pendidikan dan Pelatihan

No	Materi Pendidikan dan Pelatihan	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	10-12	58	58%	Sangat Baik
2	7-9	40	40%	Baik
3	4-6	2	2%	Cukup
4	≤ 3	0	0%	Kurang Baik
Jumlah		100	100%	

Sumber : Data diolah, 2019

dan pelatihan.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa jenis pendidikan dan pelatihan dengan kategori sangat baik sebesar 27%, kategori baik sebesar 64%, kategori cukup sebesar 9%, dan kategori kurang baik sebesar 0%. Rata-rata indikator jenis pendidikan dan pelatihan sebesar 5,91 yang masuk dalam kategori baik. Jenis pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh industri *shuttlecock* sudah sesuai dengan kebutuhan dan bidang tenaga kerja.

Tabel 8 menunjukkan bahwa tujuan di-

laksanakannya pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dengan kategori sangat baik sebesar 34%, tujuan pendidikan dan pelatihan dengan kategori baik sebesar 59%, pendidikan dan pelatihan dengan kategori cukup sebesar 7%, serta pendidikan dengan kategori kurang baik sebesar 0%. Rata-rata indikator tujuan pendidikan dan pelatihan sebesar 8,67 yang masuk dalam kategori baik. Tenaga kerja memahami dengan baik tujuan pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pentingnya etika kerja yang berlaku.

Tabel 9 menunjukkan bahwa materi pendidikan dan pelatihan yang diperoleh tenaga kerja dengan kategori sangat baik sebesar 58%. Materi pendidikan dan pelatihan dengan kategori baik sebesar 40% dan kategori cukup sebesar 2%. Rata-rata indikator materi pendidikan dan pelatihan sebesar 10,12 dalam kategori sangat baik. Tenaga kerja paham atas materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Materi pendidikan dan pelatihan meliputi keterampilan, etika kerja, serta fasilitas peralatan kerja yang memadai.

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan industri *shuttlecock* Desa Lawatan Kabupaten Tegal. Metode pendidikan dan pelatihan dengan kategori sangat baik sebesar 24%, kategori baik sebesar 67%, kategori cukup sebesar 8%, dan kategori kurang baik sebesar 1%. Rata-rata indikator metode pendidikan dan pelatihan sebesar 5,77 masuk dalam kategori baik. Metode yang digunakan industri *shuttlecock* dalam pendidikan dan pe-

latihan melibatkan peserta secara aktif. Peserta pendidikan dan pelatihan juga ikut mempraktekan secara langsung materi pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan.

Tabel 11 menunjukkan bahwa motivasi tenaga kerja dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh masing-masing industri *shuttlecock*. Motivasi tenaga kerja yang termasuk dalam kategori sangat tinggi sebesar 22%, motivasi dengan kategori tinggi sebesar 41%, motivasi dengan kategori sedang sebesar 32%, dan motivasi dengan kategori rendah sebesar 5%. Rata-rata motivasi tenaga kerja dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan sebesar 5,06 masuk dalam kategori tinggi. Motivasi tenaga kerja mengikuti pendidikan dan pelatihan saat menjadi tenaga kerja baru dan ketika tenaga kerja tetap mengalami penurunan produktivitasnya maka akan mendapatkan pendidikan dan pelatihan kembali. Pendidikan dan pelatihan juga membutuhkan pelatih yang mempunyai kompetensi yang baik.

**Tabel 10.** Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan Indikator Metode Pendidikan dan Pelatihan

No	Metode Pendidikan dan Pelatihan	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	7-8	24	24%	Sangat Baik
2	5-6	67	67%	Baik
3	3-4	8	8%	Cukup
4	≤ 2	1	1%	Kurang Baik
Jumlah		100	100%	

Sumber : Data diolah, 2019

**Tabel 11.** Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan Indikator Motivasi

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	7-8	22	22%	Sangat Tinggi
2	5-6	41	41%	Tinggi
3	3-4	32	32%	Sedang
4	≤ 2	5	5%	Rendah
Jumlah		100	100%	

Sumber : Data diolah, 2019

**Tabel 12.** Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan Indikator Kompetensi

No	Kompetensi	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	14-16	9	9%	Sangat Tinggi
2	11-13	36	36%	Tinggi
3	8-10	49	49%	Sedang
4	≤ 7	6	6%	Rendah
Jumlah		100	100%	

Sumber : Data diolah, 2019

**Tabel 13.** Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan Indikator Waktu

No	Waktu	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	7-8	22	22%	Sangat Sering
2	5-6	50	50%	Sering
3	3-4	20	20%	Jarang
4	≤ 2	8	8%	Tidak Pernah
Jumlah		100	100%	

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa kompetensi pelatih dengan kategori sangat baik sebesar 9%, kategori baik sebesar 36%, kategori cukup sebesar 49%, dan kategori kurang baik sebesar 6%. Rata-rata kompetensi pelatih sebesar 10,44 yang masuk dalam kategori cukup. Indikator kompetensi masuk dalam kategori cukup karena beberapa faktor. Pelatih dalam pendidikan dan pelatihan di industri *shuttlecock* adalah tenaga kerja yang mendapatkan kepercayaan dari pemilik industri *shuttlecock*. Tenaga kerja yang sudah bekerja minimal 1 tahun dapat dipercaya oleh pemilik industri *shuttlecock* untuk menjadi pelatih sehingga pelatih tidak ahli dan menguasai materi dalam bidang ini. Faktor lain adalah pelatih kurang kompeten dalam menarik perhatian tenaga kerja sehingga tenaga kerja merasa bosan saat pendidikan dan pelatihan dilaksanakan. Deskriptif indikator waktu juga penting untuk menunjukkan lamanya pendidikan dan pelatihan dilaksanakan.

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa waktu pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan kategori sangat sering sebesar 22%. Waktu pendidikan dan pelatihan dengan kategori sering sebesar 50%, kategori jarang sebesar 20%, dan kategori tidak pernah sebesar 8%. Rata-rata waktu pendidikan dan pelatihan sebesar 5,2 masuk dalam kategori sering. Waktu pendidikan dan pelatihan yang diberikan industri *shuttlecock* cukup yaitu 1-2 minggu dan waktu tersebut digunakan secara optimal oleh tenaga kerja.

Selanjutnya data penelitian melakukan uji asumsi klasik agar persamaan regresi memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsistensi atau *best linear unbiased estimator (BLUE)*. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan menggunakan nilai signifikan sebagai dasar keputusannya. Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,083. Nilai signifikan sebesar  $0,083 > 0,05$

**Tabel 14.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

		Unstandardized Residual
	N	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39062420
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.047
	Test Statistic	.083
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.083 <sup>c</sup>

Sumber: Data diolah, 2019

**Tabel 15.** Hasil Uji Linearitas Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas *Upah	(Combined)	175.036	24	7.293	3.897	.000
	Between Groups					
	Linearity	99.831	1	99.831	53.338	.000
	Deviation from Linearity	75.205	23	3.270	1.747	.037
	Within Groups	140.376	75	1.872		
	Total	315.411	99			

Sumber: Data diolah, 2019

**Tabel 16.** Uji Linearitas Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas *Diklat	(Combined)	156.840	27	5.809	2.638	.001
	Between Groups					
	Linearity	93.130	1	93.130	42.286	.000
	Deviation from Linearity	63.710	26	2.450	1.113	.351
	Within Groups	158.571	72	2.202		
	Total	315.411	99			

Sumber: Data diolah, 2019

maka data residual berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dari uji linearitas ini dari nilai signifikan pada kolom *Linearity* dalam tabel ANOVA. Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *linearity* untuk variabel upah adalah 0,000 dengan nilai  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa antara variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja terdapat hubungan yang linear. Sedangkan nilai signifikansi pada *linearity* untuk variabel pendid-

kan dan pelatihan adalah 0,000 dengan nilai signifikansi variabel pendidikan dan pelatihan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja terdapat hubungan yang linear.

Uji multikolinearitas ini dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka dapat dikatakan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinearitas antar

**Tabel 17.** Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.093	1.036		-1.056	.294		
1 Upah	7.7636	.000	.377	3.952	.000	.689	1.452
Diklat	.085	.024	.333	3.497	.001	.689	1.452

Sumber: Data diolah, 2019

**Tabel 18.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.360	1.947		-.185	.854
1 Upah	9.6788	.000	.003	.026	.979
Diklat	-.010	.045	-.026	-.209	.835

Sumber: Data diolah, 2019

**Tabel 19.** Regresi Linear Berganda

Model	Coefficient <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.093	1.036		-1.056	.294
1 Upah	7.7636	.000	.377	3.952	.000
Diklat	.085	.024	.333	3.497	.001

Sumber : Data diolah, 2019

variabel independen. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas bahwa nilai *tolerance* dari variabel upah (X1) sebesar 0,689 serta variabel pendidikan dan pelatihan (X2) nilai *tolerance* sebesar 0,689. Nilai VIF variabel upah (X1) sebesar 1,452 serta variabel pendidikan dan pelatihan (X2) nilai VIF sebesar 1,452. Hasil tersebut menunjukkan nilai VIF dari X1 dan X2 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* X1 dan X2 lebih dari 0,10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolonieritas antar variabel upah (X1) serta pendidikan dan pelatihan (X2).

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji park dengan bantuan *IBM SPSS 23*. Apa-

bila signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel upah sebesar 0,979 serta variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0,835. Nilai signifikansi masing-masing variabel menunjukkan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel analisis regresi linear di atas menunjukkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,093 + 7,7636X1 + 0,085X2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai nilai konstanta yang menunjukkan sebesar -1,093 berarti bahwa ketika variabel upah, pendidikan dan pelatihan di anggap konstan atau mempunyai nilai 0. Koefisien regresi upah sebesar 7,7636 berarti bahwa ketika upah pekerja mengalami kenaikan sebesar Rp 1 maka produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal mengalami kenaikan sebesar 7,7636 dengan asumsi variabel lain di anggap konstan atau mempunyai nilai sama dengan 0. Koefisien variabel upah bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara upah dan produktivitas tenaga kerja.

Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan sebesar 0,085. Ketika pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal mengalami kenaikan sebesar 0,085 dengan asumsi variabel lain di anggap konstan atau mempunyai nilai sama dengan 0. Koefisien variabel pendidikan dan pelatihan bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dengan menganggap variabel lain bersifat konstanta. Hasil uji t analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23 dapat dilihat pada tabel analisis regresi linear berganda pada kolom signifikansi. Hasil perhitungan statistik untuk variabel upah diperoleh

nilai t-hitung sebesar 3,952 dengan signifikansi t sebesar 0,000 dengan menggunakan ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df=97$ , maka diperoleh nilai t-tabel 1,66071. Hasil t-hitung  $3,952 > t\text{-tabel } 1,66071$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan signifikan secara statistik. Jadi, upah memiliki pengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal.

Hasil perhitungan statistik untuk variabel pendidikan dan pelatihan diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,497 dengan signifikansi t sebesar 0,001. Dengan menggunakan ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df=97$ , maka diperoleh nilai t-tabel 1,66071. Hasil t-hitung  $3,497 > t\text{-tabel } 1,66071$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja dan signifikan secara statistik. Jadi, pendidikan dan pelatihan tidak memiliki pengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal.

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel upah, pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan terhadap jumlah produksi. Dasar pengambilan keputusan jika nilai F-hitung  $> F\text{-tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak, hasil uji F dapat dilihat dari tabel 20.

Tabel 20 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 31,403 dengan signifikansi 0,000  $< 0,05$ . Besarnya F tabel adalah 3,09. Hipotesis diterima jika F-hitung lebih besar dari F-tabel.

**Tabel 20.** Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	123.961	2	61.981	31.403	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	191.450	97	1.974		
	Total	315.411	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

b. Predictors: (Constant), Diklat, Upah

Sumber : Data diolah, 2019

Hal ini menunjukkan bahwa terlihat nilai sig = 0,000 = 0% < 5% berarti H0 ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh positif antara upah, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal.

Analisis koefisien determinasi simultan dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi persentase variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan yakni variabel upah, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal secara simultan. Adapun hasil analisis koefisien determinasi simultan R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel 21.

Berdasarkan tabel 21 hasil analisis koefisien determinasi simultan diperoleh dari *Adjusted R Square* sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa upah, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memengaruhi produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal sebesar 38,1% dan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Koefisien determinasi parsial (r<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi

presentase yang diberikan oleh masing-masing variabel independen upah, pendidikan dan pelatihan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas tenaga kerja. Berikut hasil analisis koefisien determinasi parsial (r<sup>2</sup>) dengan bantuan program *SPSS Statistic 23*.

Berdasarkan tabel 22 maka dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja dapat dilihat pada nilai r<sup>2</sup> pada kolom *correlations partial* sebesar (0,372)<sup>2</sup> x 100% = 13,84%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel upah mempengaruhi variabel produktivitas tenaga kerja sebesar 13,84%. Besarnya pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja dapat dilihat pada nilai r<sup>2</sup> pada kolom *correlations partial* sebesar (0,335)<sup>2</sup> x 100% = 11,22%. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi variabel produktivitas tenaga kerja sebesar 6,60%.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi variabel upah sebesar 7,7636 sehingga dengan bertambahnya upah pekerja Rp 1 maka tingkat produktivitasnya ikut mengalami kenaikan sebesar 7,7636 dengan asumsi

**Tabel 21.** Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.381	1.40489

a. Predictors: (Constant), Diklat, Upah

Sumber : Data diolah, 2019

**Tabel 22.** Uji Parsial ( Uji r<sup>2</sup>)

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-1.093	1.036		-1.056	.294			
1 Upah	7.7636	.000	.377	3.952	.000	.563	.372	.313
Diklat	.085	.024	.333	3.497	.001	.543	.335	.277

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data diolah, 2019

variabel lain dianggap konstan. Menurut uji hipotesis variabel upah  $t$ -hitung  $3,952 > t$  tabel  $1,66071$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas tenaga kerja.

Teori upah efisiensi mengatakan bahwa pemberian upah yang tinggi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dimana dengan upah tersebut pekerja bisa membeli makanan yang mengandung nutrisi dan gizi yang baik dan memenuhi kebutuhan sehingga pekerja lebih sehat dan lebih produktif dalam bekerja (Mankiw, 2006). Upah merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam produktivitas karena tingkat upah seseorang akan mempengaruhi tingkat produktivitasnya. Upah berpengaruh positif dan signifikan berarti pemberian upah yang cukup baik maka tenaga kerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Upah yang diterima pekerja *shuttlecock* menjadi faktor dominan yang perlu diperhatikan karena upah tersebut akan menjadi pemicu pekerja untuk memilih tetap bekerja pada pekerjaan tersebut atau beralih ke tempat kerja lain dan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Perbedaan upah pekerja antara satu dengan yang lain dipengaruhi oleh tingkat kemampuan pekerja dalam menyelesaikan produksi. Semakin tinggi tingkat kemampuan pekerja maka semakin tinggi juga upah yang diterima pekerja. Pekerja yang menerima upah yang baik akan mendorong pekerja dalam menghasilkan suatu produk *shuttlecock* yang berkualitas. Rata-rata upah yang diterima pekerja *shuttlecock* dalam satu minggu Rp 201.000-Rp 300.000 sebanyak sebesar 43%.

Perbedaan pemberian upah kepada pekerja antara industri *shuttlecock* satu dengan lainnya disebabkan oleh tidak adanya upah tetap yang disepakati antar industri *shuttlecock*. Pemberian upah kepada pekerja yang berbeda juga disebabkan karena setiap industri mempunyai standar harga jual yang berbeda-beda meskipun produk yang dihasilkan mempunyai kualitas yang sama. Upah per minggu pekerja *shuttlecock* terendah Rp 100.000,00 dan

tertinggi sebesar Rp 500.000,00. Besar kecilnya upah yang diberikan industri *shuttlecock* berdasarkan kontribusi yang diberikan pekerja dalam menghasilkan produk *shuttlecock* sesuai dengan tingkat kemampuannya. Jadi, semakin tinggi tingkat produktivitas tenaga kerja maka semakin tinggi juga upah yang diterima pekerja *shuttlecock*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Andriani (2015) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini berarti tingkat upah pekerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Jadi, pekerja yang menerima upah tinggi maka tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut tinggi.

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan bernilai positif sebesar  $0,085$ . Berdasarkan uji parsial (uji  $t$ ) diperoleh keterangan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan uji parsial ( $t$ ) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,001$  yang menunjukkan nilai tersebut  $< 0,05$  dan  $t$ -hitung  $3,497 > t$ -tabel  $1,66071$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari perhitungan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) adalah  $11,22\%$ . Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki kontribusi yang cukup terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Hasil analisis deskriptif dari 100 responden menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan industri *shuttlecock* mempunyai nilai rata-rata  $50,05$  dalam kategori baik. Pendidikan dan pelatihan masuk dalam kategori baik karena di industri *shuttlecock* pendidikan dan pelatihan menggunakan pelatih dengan memiliki kompetensi yang cukup. Pelatih dalam pelatihan kerja menggunakan tenaga kerja yang sudah diberikan kepercayaan oleh pemilik industri untuk melatih tenaga kerja baru atau tenaga kerja tetap. Faktor pelatihan kerja den-

gan indikator kompeten lebih rendah diantara faktor lain seperti jenis pendidikan dan pelatihan, tujuan pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, metode pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan waktu. Indikator kompetensi menjadi lebih rendah dibandingkan dengan indikator lain karena pelatih kurang menguasai materi sehingga jika pelatih menerima pertanyaan dari peserta tidak bisa menjawab dan tidak bisa mengatasi masalah tersebut. Selanjutnya pelatih juga kurang dalam menarik perhatian tenaga kerja sehingga tenaga kerja mudah bosan saat pelatihan kerja dilaksanakan.

Tujuan pelatihan kerja yaitu untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif. Pendidikan dan pelatihan lebih difokuskan pada pengembangan keterampilan, sikap kerja, produktivitas, dan etos kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan praktek daripada teori. Jadi, pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan tenaga kerja sehingga produktivitas tenaga kerja juga akan meningkat. Indikator pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini ada 7 yaitu jenis, tujuan, materi, metode, motivasi, kompeten, dan waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gumilar (2018:61) yang mengatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Jadi, semakin efektif dan efisien pendidikan dan pelatihan yang diberikan maka meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga industri *shuttlecock* dapat mencapai tujuan industri.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh upah, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara upah terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan

Kabupaten Tegal. Hal ini berarti semakin tinggi upah yang diterima tenaga kerja maka semakin tinggi juga produktivitasnya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah jumlah upah yang diterima tenaga kerja semakin rendah juga produktivitasnya. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan dapat berpengaruh secara terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal. Hal ini berarti semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh industri maka semakin tinggi juga produktivitas tenaga kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin kurang baik pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh industri maka menurun produktivitas tenaga kerjanya juga. (3) Ada pengaruh upah, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* di Desa Lawatan Kabupaten Tegal. Hal ini berarti semakin tinggi upah, pendidikan dan pelatihan, maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah upah, pendidikan dan pelatihan maka produktivitas tenaga kerja juga semakin menurun.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dengan segenap kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Faturrokhman, M. Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang, kepada Drs. Heri Yanto, M.BA, Ph.D. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas negeri Semarang, terima kasih juga kepada Ahmad Nurkin S.Pd M.Si. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang, selanjutnya peneliti sampaikan kepada Dr. widiyanto, MBA., M.M. yang telah membimbing dan mendidik penulis, kepada Bapak dan Ibu yang telah berjuang dalam memberikan pendidikan yang terbaik kepada penulis, dan juga kepada tenaga kerja industri *shuttlecock* yang telah memberikan informasi kepada peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Tegal. (2019). *Kabupaten Tegal dalam Angka 2018*. Kabupaten Tegal: Badan Pusat Statistik.
- Bakri, M., Nuryanti, Pramadewi, A. (2014). *Pengaruh Komitmen Karyawan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti*. *JOM FEKON*, Volume 1 No. 2. Halaman 1-15. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Gumilar, Gugum. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 19 No. 1. Halaman 55-63. Tasikmalaya: Universitas Siliwangi.
- Gunawan, Imam. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mankiw, N., Gregory, dkk. (2006). *Makro Ekonomi*. Terjemahan Fitria Liza & Imam Nurmawan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Pratama, A.R., & Andriani, D.R. (2015). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik The di PTPN XII (Persero) Kebun Wonosari*. *Habitat*, Volume 26 No. 1. Halaman 1-9. Malang: Universitas Brawijaya.
- Puspitasari, A.T., & Widiyanto. (2015). *Strategi Pengembangan Industri Kecil Lanting di Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, Volume X No. 2. Halaman 117-135. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Rachman, Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Siahaan, S.R., Purba, E.F., & Simangunsong, R. (2001). *Pengantar Ekonomi Pembangunan*. Medan: Universitas HKBP Nommensen
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman, & Ahmadi. (2014). *Pengaruh Pendidikan, Upah, dan Angka Harapan Hidup Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Ekonomi di Provinsi Jambi*. *Jurnal Ilmiah*, Volume 14 No. 4. Halaman 65-72. Jambi: Universitas Batanghari.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Walukow, M.T., Roring, M., & Tampi, J.R.E. (2016). *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*,