

Factors Affecting Labor Productivity at PTPN VII Seluma

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma

Kurnia Permatasari^{1*}, Cindy Tiara Putri², Asnaini³, Evan Stiawan⁴

Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu^{1,2,3,4}

kurniapermatasari28@gmail.com¹,

cindytiara49@gmail.com²,

asnaasnaini@gmail.com³,

evan@iainbengkulu.ac.id⁴

*Corresponding Author

ABSTRACT

PTPN VII Seluma's lack of production necessitated this investigation to find out what causes were at play. Observation and questionnaires were used to collect primary data from PTPN VII manufacturing workers, while secondary data was gathered through books, papers, and journals. The researcher used a descriptive technique with an associative quantitative approach as the study methodology. The slovin formula was used to calculate a sample size of 60 participants, and the SPSS program was utilized to organize the data in this research. An instrument model is put to the test with the help of this analysis. A person's productivity may be affected by a variety of characteristics, including age, education, job experience, and salary, according to recent studies. Since the only component with a low significant value in this study is the subject's age, it should be taken into account, along with other variables.

Keywords : Productivity, Age, Education, Work Experience, and Wages

ABSTRAK

Riset ini dicoba dengan tujuan buat mengetahui variabel apa saja yang menjadi pendorong rendahnya produktivitas kerja pada PTPN VII Seluma. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari personil manufaktur PTPN VII dengan cara observasi serta penyebaran angket, sebaliknya informasi sekunder didapat dari buku, artikel serta harian. Metode riset yang dipakai periset merupakan tata cara deskriptif dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Sampel sebanyak 60 partisipan dipilih dengan menggunakan pendekatan probability sampling dengan menggunakan rumus slovin, sedangkan strategi pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan uji confirmatory factor analysis (CFA) dengan menggunakan program SPSS. Analisis ini digunakan untuk mengevaluasi suatu model instrumen. Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan gaji merupakan karakteristik yang dapat mempengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, ada berbagai aspek yang perlu dikaji, terutama faktor usia yang paling krusial karena dari data yang telah dievaluasi hanya usia yang memiliki nilai signifikansi rendah.

Kata Kunci : Produktivitas, Umur, Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Upah

1. Pendahuluan

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator mengukur seberapa cepat karyawan organisasi dapat menghasilkan produk atau layanan tertentu. Perkebunan karet berupa tanaman tahunan menjadi ciri khas PTPN VII, perusahaan yang terafiliasi dengan BUMN.. Yang mana aktifitas tenaga kerjanya sangat ketat dengan peraturan seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, kejujuran dalam kegiatan dibidang produksi agar terciptanya hasil yang maksimal.

Berdasarkan wawancara awal dengan Bpk. Rahman salah satu karyawan PTPN VII mengatakan "sebelum terjadinya pandemi produktivitas tenaga kerja berjalan dengan lancar. Pada masuknya tahun 2020 di bulan Januari sampai bulan maret perusahaan masih mendapatkan peningkatan hasil produksi, saat memasuki bulan Mei 2020 PTPN VII mengalami penurunan produksi yang disebabkan adanya pandemi Covid-19". Dampak yang sangat terlihat adalah tidak dapatnya mengirim hasil produksi ke perusahaan yang telah menjadi konsumen lama dari PTPN VII.

Tabel 1. Kenaikan dan Penurunan Produksi di tahun 2020

Mutu SIR 20	Jumlah Produksi (ton)	Penjualan	
		Ekspor (ton)	Dalam Negeri (ton)
Januari	824,040	-	584,640
Februari	727,020	-	967,680
Maret	839,160	-	806,400
Jumlah	2.390,220	-	2.358,720

Tabel 2. Kenaikan dan Penurunan Produksi di Tahun 2020

Mutu SIR 20	Jumlah Produksi (ton)	Penjualan	
		Ekspor (ton)	Dalam Negeri (ton)
April	1.023.120	-	221.760
Mei	419.580	-	161.280
Juni	461.160	100.800	
Jumlah	1.903.860	100.800	383.040

Produktivitas dan daya saing suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja di antara para karyawannya. Kepuasan kerja dan produktivitas dihubungkan dalam sebuah studi oleh (Almigo, 2004), yang menemukan korelasi antara keduanya. Produktivitas akan meningkat sebagai akibat dari peningkatan kepuasan kerja. (Ariyanto dan Rahman, 2014), di sisi lain, menemukan bahwa kebahagiaan kerja berdampak kecil pada produktivitas, sedangkan (Sulistiyawati dan Indrayani, 2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak langsung pada keunggulan kompetitif. (Fu'ad dan Gumilar 2018).

Persaingan bisnis memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja perusahaan. Kompetisi lokal, regional, nasional dan dunia ada. Pemenang turnamen adalah mereka yang mampu bersaing. Perusahaan harus mampu melakukan yang terbaik dalam menghadapi keadaan lingkungan yang selalu berubah. Tenaga kerja yang beragam dapat menguntungkan bisnis dengan memberikan keunggulan di pasar, tetapi mereka juga dapat memiliki efek sebaliknya (Mathis dan Jackson, 2000).

Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai, dan mereka merencanakan dan melaksanakan semua kegiatan perusahaan. Mereka membawa berbagai pandangan, emosi, keinginan, posisi dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin ke perusahaan. Pengertian "Integrated Quality Control atau Total Quality Control (TQC)" harus digunakan dalam produksi barang dan jasa untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi. TQC didasarkan pada pola pikir yang berorientasi pada kualitas, keterampilan, dan pendekatan manajemen berbasis tim. Ketika datang ke profesi mereka, mereka harus memiliki mentalitas untuk menjalaninya dengan serius, jujur, dan bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan produktivitas dan kepuasan pelanggan sambil juga mengurangi biaya, sistem yang efisien untuk mengintegrasikan pekerjaan banyak departemen dalam organisasi yang terlibat dalam pengembangan kualitas, pemeliharaan kualitas, dan peningkatan kualitas harus ada. (Lestari, 2015).

Menurut (Budi Rismayadi, 2014), yang melakukan penelitian tentang Faktor- Faktor yang Pengaruhi Produktivitas Karyawan pada CV Mitra Bersama Lestari. berkata kalau aspek yang pengaruhi produktifitas tenaga kerja ialah berbentuk tingkatan pendidikan, usia, motivasi kerja, serta pengalaman berkerja.

Dalam penelitian saat ini, kondisi para tenaga kerja yang ada di PTPN VII Seluma yang kurang disiplin pada waktu, seperti tidak patuhnya terhadap absensi yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, menunda pekerjaan, serta memanipulasi timbangan yang tidak sesuai dengan ketentuan. Dari fenomena ini dapat terjadi produktivitas karyawan menurun, kualitas dan kuantitas produk menurun sehingga menyebabkan konsumen berpindah pada produk yang lainnya. Maka dari itu, riset ini berguna dicoba buat mengenali aspek apa saja yang berpengaruh

pada kurangnya produktivitas tenaga kerja dan kedisiplinan terhadap waktu kerja di PTPN VII Seluma.

2. Tinjauan Pustaka

Dimungkinkan untuk membandingkan jumlah pekerjaan yang dilakukan per satuan waktu dengan membandingkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh setiap sumber daya yang digunakan untuk menentukan seberapa produktif sumber daya tersebut. Ketika menilai keberhasilan jangka panjang perusahaan, penting untuk mengevaluasi input dan output perusahaan serta peran yang dimainkan oleh karyawannya.

Daya tarik pekerjaan, remunerasi yang layak, keamanan dan perlindungan di tempat kerja, dan rasa akan arti dan pentingnya lingkungan kerja yang baik, semuanya berkontribusi pada produktivitas tenaga kerja. Untuk meringkas, dapat disimpulkan bahwa produksi dipengaruhi oleh pengaruh internal dan eksternal, seperti dijelaskan di atas.

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja ialah:

a. Pengaruh terhadap Umur

Karyawan yang berusia produktif mungkin secara fisik lebih kuat daripada mereka yang berusia tidak produktif, dan ini mungkin berdampak signifikan pada output tenaga kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan usia produktif tenaga kerja (17-60 tahun).

b. Pengaruh terhadap Pendidikan

Sebagai hasil dari tingkat pendidikan yang lebih tinggi, seseorang dapat memperoleh lebih banyak uang. Perihal ini membuktikan kalau semakin tinggi pendidikan seorang, terus menjadi produktif seseorang dalam bekerja.

c. Pengalaman Kerja

Secara umum, bakat seseorang meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja. Ketika seseorang memperoleh kemahiran dalam suatu profesi, mereka mungkin menyebut diri mereka ahli dalam bidang itu karena pengalaman kerja mereka.

d. Tingkat Upah

Akibatnya, pekerja akan lebih produktif jika mereka dibayar dengan gaji yang lebih besar, karena penghasilan mungkin diperoleh setelah seseorang bekerja.

3. Metode Penelitian

Dengan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, penelitian ini bermaksud buat membagikan uraian yang analitis, aktual, serta cermat mengenai fakta- fakta serta keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Pekerja di bagian produksi PTPN VII menjadi fokus utama penelitian, karena mereka memberikan informasi dan memprosesnya.

Populasi dan Sampel

Populasi tenaga kerja PTPNI VII yang berjumlah 150 orang untuk penentuan sampel peneliti menggunakan *probability sampling method*. Buat memastikan dimensi sampel yang dijadikan subjek dalam studi ini mengenakan prosedur slovin berlaku seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5} = 60$$

Berdasarkan data tenaga kerja PTPN VII seluma yang berjumlah 150 orang, hingga dengan memakai metode slovin di atas diperoleh jumlah sampel sebesar 60 sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Tata cara memperoleh informasi dengan memanfaatkan angket, serupa metode pengumpulan informasi dengan membagikan serangkaian persoalan tercantum pada responden. Peneliti menggunakan kuesioner tertutup, di mana jawaban atas pertanyaan itu sudah diketahui. Untuk mempermudah tanggapan responden, penulis memilih menggunakan kuesioner tertutup karena lebih praktis.

Teknik Analisa Data

Metode CFA digunakan untuk memproses data yang dikumpulkan untuk penyelidikan ini. Penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi model suatu instrumen. Jika demikian halnya, dapat ditentukan apakah indikasi saat ini dapat menggambarkan konstruksi tertentu (Singgih Santoso, 2011).

Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan seberapa cermat suatu alat ukur dengan mengikuti kriteria uji validitas, dalam membandingkan Nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) dengan nilai r_{tabel} . Adapun kriteria uji validitas yang menggunakan kebebasan $(n-2)$ dan $\alpha = 0,05$, maka apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item tersebut valid. Uji validitas ini digunakan untuk meneliti jumlah responden sebanyak 60 orang.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan. Tingkat/taraf signifikan yang digunakan bisa 0,5, 0,6, hingga 0,7 yang tergantung kepada kebutuhan dalam penelitian.

Uji Normalitas Data

Percobaan normalitas ini buat menampilkan kalau informasi sampel yang berawal dari populasi berdistribusi normal. Dalam riset ini memakai percobaan kolmogorov- smirnov dengan kenormalan selaku berikut:

- Signifikansi uji (α) = 0,05
- Jika $sig > 0,05$, "maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal",
- Jika $sig < 0,05$, "maka sampel bukan dari populasi yang berdistribusi normal".

Uji Heterokedastisitas

Percobaan heterokedastisitas dicoba buat mengenali suatu fakta memiliki alterasi yang serupa. Melihat diagram plots antara nilai perkiraan variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y).

- Bila terdapat pola yang semacam titik- titik yang terdapat membuat pola tertata(beriak, meluas setelah itu mengecil), hingga mengisyaratkan sudah terjadi heterokedastisitas.
- Bila tida terdapat pola yang nyata ataupun tertata, dan titik- titik menabur di atas serta di dasar nilai 0 pada sumbu y, hingga tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Analisis CFA

Pada pengujian awal penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas instrument, selanjutnya dilakukan dengan uji validitas konstruk melalui pengukuran model dengan menggunakan program SPSS. Yang mana melalui teknik secara langsung validitas dari setiap instrument yang dapat diuji dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA).

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penyajian informasi deskriptif riset bermaksud buat melihat profil dari informasi riset serta jalinan antara variabel yang dikenakan dalam riset. Angket disebarluaskan pada tenaga aktivitas PTPN VII unit Pawi dengan jumlah sampel yang sudah ditetapkan lebih dahulu ialah 60 responden.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase (%)
Laki-laki	58	97
Perempuan	2	3
Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2022

Data yang diperoleh dapat menyimpulkan bahwa mayoritas didominasi oleh 97% laki-laki dimana laki-laki berjumlah 58 orang dan sisanya 3% perempuan yang berjumlah sebanyak 2 orang.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4. Distribusi Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase %
1	21-30 tahun	1	2%
2	31-40 tahun	3	5%
3	41-50 tahun	46	77%
4	51-60 tahun	10	17%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Diolah dari data primer, 2022

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa usia tenaga kerja bermacam-macam antara 21 sampai 60 tahun. Usia yang mendominasi yaitu antar umur 41 sampai dengan 50 tahun. Dari informasi di atas terlihat bahwa usia responden yang sangat banyak berusia antara 41 – 50 tahun yang berjumlah 46 orang ataupun 77% dari jumlah keseluruhannya. Kemudian responden yang berusia 51 – 60 tahun yang memiliki jumlah 10 orang ataupun 17%. Selanjutnya usia 31 - 40 tahun sebesar 3 orang ataupun 5% dan usia 21 – 30 tahun sebesar 1 orang ataupun 2%.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. Distribusi Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase %
1	SD	15	25%
2	SMP	19	32%
3	SMA	25	42%
4	S1	1	2%
	Jumlah	60	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2022

42%. Selanjutnya, Lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP), yaitu sebanyak 19 responden ataupun 32%. Kemudian, Lulusan Sekolah Dasar (SD) yaitu sebanyak 15 responden ataupun 25%, dan Lulusan Perguruan Tinggi hanya 1 responden ataupun 2%.

Uji Validitas

Percobaan validitas dipakai buat mengenali kevalidan ataupun kesesuaian angket yang dipakai oleh periset dalam seberapa teliti sesuatu perlengkapan ukur dengan menjajaki kriteria percobaan validitas, dalam menyamakan Nilai R_{hitung} (Pearson Correlation) dengan nilai R_{tabel} . Adapun kriteria uji validitas pearson yaitu:

- Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ = valid
- Jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ = tidak valid dengan cara mencari nilai R_{tabel} dengan $N = 60$.

Pada signifikansinya 5% pada distribusi nilai R_{tabel} statistik, maka diperoleh dengan nilai R_{tabel} sebesar 0,254.

Tabel 6. Uji Validitas Pertanyaan Pada Tenaga Kerja PTPN VII

No	Person Correlation R_{hitung}	R_{Tabel}	Nilai Signifikansi	Ket
1	0,439	0,254	0,000	Valid
2	0,914	0,254	0,000	Valid
3	0,962	0,254	0,000	Valid
4	0,850	0,254	0,000	Valid
5	0,786	0,254	0,000	Valid

Sumber : *Diolah dari data primer, 2022*

Berdasarkan dari data di atas dapat dilihat dalam keseluruhan item variabel umur, pendidikan, pengalaman kerja, upah, dan produktivitas dinyatakan valid karena item pertanyaan memiliki R_{hitung} yang lebih besar dari R_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Percobaan reliabilitas dipakai buat mengenali kestabilan perlengkapan ukur, apakah perlengkapan ukur yang dipakai bisa dipercaya dalam pengukuran seandainya diulang. Percobaan reliabilitas memakai prosedur cronbach's alpha. Dengan patokan alpha hitung lebih besar dari koefisien cronbach's alpha sebesar 0,60 hingga informasi yang dibuktikan mempunyai tingkatan reliabel yang bagus.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

No	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Ket
1	Umur	0,907	Reliabel
2	Pendidikan	0,904	Reliabel
3	Pengalaman Kerja	0,794	Reliabel
4	Upah Kerja	0,896	Reliabel
5	Produktivitas	0,730	Reliabel

Sumber: *Diolah dari data primer, 2022*

Bersumber pada hasil bagan di atas uji coba reliabilitas dicoba pada item permasalahan bisa diklaim valid. Percobaan variabel ini diklaim reliabel bila pertanyaan serta reaksi yang senantiasa konsisten. Jadi hasil dari percobaan reliabilitas ini variabel umur sebesar 0,907, variabel pendidikan sebesar 0,904, variabel pengalaman kerja sebesar 0,794, variabel upah kegiatan sebesar 0,896, serta variabel produktivitas sebesar 0,730. Yang mana seluruh variabel di atas mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,600, berarti variabel ini diklaim reliabel ataupun memenuhi ketentuan.

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47158539
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.059
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.490
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970

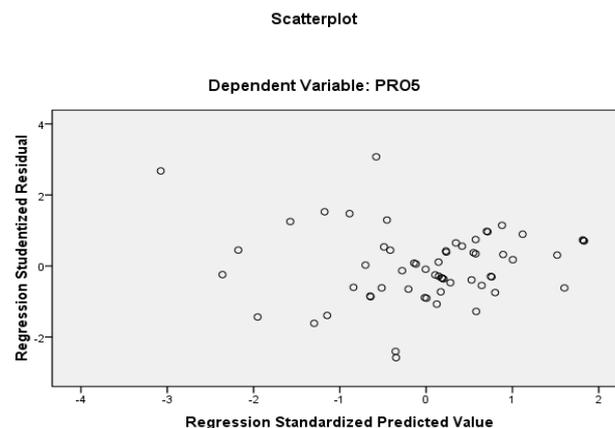
Sumber : *Diolah dari data primer, 2022*

Uji Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai signifikansi yang ditunjukkan pada asymp.sig (2-tailed) yaitu 0,970 lebih besar dari 0,05. Bersumber pada pengumpulan keputusan uji normalitas yang membuktikan nilai asymp.sig (2-tailed) berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dapat dideteksi melalui tabel *scatter plot*. Data tersebut dapat dinyatakan bebas apabila heterokedastisitas memiliki ciri-ciri berikut :

1. Titik data pada tabel *scatter plot* tidak memiliki pola yang jelas atau terlihat menyebar disekitar angka 0 pada sumbu Y; serta
2. Titik data pada tabel *scatter plot* tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja.



Gamabar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dapat disimpulkan bahwa titik data penyebaran pada sekitaran angka 0 tidak membentuk dalam mengumpul di atas atau di dasar saja. Hingga dari itu, uji heterokedastisitas pada **“Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII”** yaitu memiliki persyaratan yang terpenuhi karena hasil yang diperoleh tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Analisis Data

Analisa faktor penegasan confirmatory factor analysis (CFA), sesuatu metode dengan analisa aspek yang mana pengujiannya dicoba dengan anggapan bentuk aspek loading serta interkorelasinya. Hingga nilai Kaiser- Meiyer- Olkin (KMO) Measure of sampling adequacy dipakai buat mencoba akurasi aspek analisa. Yang mana dikenal kalau nilai Kaiser Meyer Oikin Measure Of Sampling Adequacy (KMO MSA)

0, 50. Hingga analisa aspek ini dapat dilakukan.

Tabel 9. Uji Analisis Faktor Umur

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. .469		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5.903
	Df	6
	Sig.	.434

Sumber : *Diolah dari data primer, 2022*

Uji validitas *confirmatory analisis factor* di atas bisa disimpulkan kalau variabel umur lebih besar dari 0,5 sehingga analisis faktor tersebut dapat dilakukan.

Tabel 10. Uji Analisis Faktor Pendidikan

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. .829		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	155.923
	Df	6
	Sig.	.000

Sumber : *Diolah dari data primer, 2022*

Analisis Faktor Konfirmatori Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa pendidikan di atas 0,5, yang berarti analisis faktor dapat dilakukan.

Tabel 11. Uji Analisis Faktor Pengalaman Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. .694		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	82.524
	Df	6
	Sig.	.000

Sumber : *Diolah dari data primer, 2022*

Analisis faktor dapat dilakukan berdasarkan temuan uji validitas analisis faktor konfirmatori, yang menemukan bahwa variabel pengalaman kerja lebih dari 0,50.

Tabel 12. Uji Analisis Faktor Upah Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. .837		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	141.045
	Df	6
	Sig.	.670

Sumber : *Diolah dari data primer, 2022*

Bersumber pada dari hasil percobaan keabsahan confirmatory analisis factor di atas bisa disimpulkan kalau variabel upah kerja lebih besar dari 0, 5 maka analisa faktor itu bisa dicoba.

5. Penutup

Kesimpulan

Bersumber pada hasil percobaan informasi yang dicoba pada riset ini, hingga bisa disimpulkan kalau usia, pendidikan, pengalaman kerja serta upah kerja sungguh mempengaruhi dalam “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN VII”.

1. Usia memiliki pengaruh pada produktivitas tenaga kerja, menurut temuan tes CFA. Uji CFA, yang nilai signifikansinya melebihi (0,05) dapat menunjukkan hal ini (nilai 0,434).
2. Berdasarkan temuan dari studi CFA, pendidikan berdampak pada produktivitas. Untuk membuktikannya, uji CFA menggunakan nilai signifikan lebih besar dari (0,05), yaitu 0,000.
3. Produktivitas di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh riwayat pekerjaan seseorang sebelumnya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan menggunakan uji CFA, yang menghasilkan nilai sig lebih besar dari (0,05), atau 0,000.
4. Upah memiliki dampak besar pada produktivitas di tempat kerja. Tes CFA, yang memiliki nilai sig lebih besar dari (0,05), dapat menunjukkan hal ini.
5. Kemampuan individu untuk menghasilkan pekerjaan banyak berkaitan dengan interaksi empat faktor yang berbeda: usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan gaji. Uji CFA menunjukkan hal ini, dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari (0,05).

Saran

Menurut peneliti, umur, pendidikan, pengalaman kerja, dan upah kerja adalah faktor yang dapat berpengaruh dalam produktivitas. Oleh sebab itu perlu diperhatikan dalam umur karena dari hasil yang telah di uji hanya umur yang memiliki nilai signifikan yang rendah.

Daftar Pustaka

- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos kerja, disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media
- Bate'e, Maria Magdalena. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3(1).
- Fu'ad, Eko Nur Asep Gugun Gumilar. (2018). Studi empiris pengaruh kepuasan kerja, turnover intention, produktivitas, dan keunggulan bersaing. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 21(2) : 175-202.
- Hartanti, Rantiyah. (2020). Pingkan morrend aniky. Analisis pengaruh perputaran piutang terhadap Return On Investment pada PT. Telekomunikasi Persero Tbk. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3(2).
- Lestari, Sri. (2015). Pengelolaan Diversitas Karyawan dalam Membangun Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Fokus Bisnis* 14(1).
- Nainggolan, Ronika, Agus Purwoko dan M. Zulkarnain Yuliarso. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit pada PT.Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu. *Jurnal Agrisepe* 11(1) : 35-42.
- Pratama, Ary Rahmady, Dwi Retno Andriani. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemetik di PTPN XII (PERSERO) kebun Wonosari. *Jurnal Habitat XXVI* (1) : 1-9.
- Rismayadi, Budi. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis* 1 (1).

- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas (apa dan bagaimana)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Suci Amalia, Mauli Siagian. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 4 (1).
- Sucihatningsih, Adika Nur Rahmawan. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja produksi di PT. Hair Star Indonesia. *Indonesia Journal of Development Economics. Efficient* 1 (1) : 59-68.
- Sugiharti, Lilik, Elva Fariyah, Okta Sindhu Hartainata, dan Shochrul Rohmatul Ajija. (2021). *Statistik Multivariate untuk Ekonomi dan Bisnis, Menggunakan Software SPSS*. Ebook.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Ed.Rev.* Bandung : Alfabeta
- Ukkas, Imran. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industry kecil kota Palopo. *Journal of Islamic Education Management* 2 (2) : 187-198.
- Yusuf , Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.