

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA
PTPN VII SELUMA**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

KURNIA PERMATASARI
NIM. 1711130012

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
BENGKULU, 2022 M/1443 H**


PERSETUJUAN PEMBIMBING

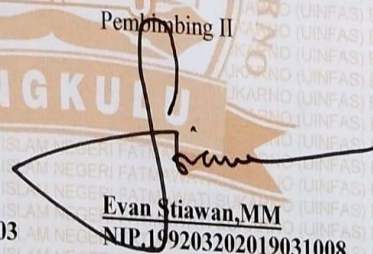
Skripsi yang ditulis oleh Kurnia Permatasari, NIM 1711130012 dengan judul “**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma**”. Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan tim pembimbing. Oleh karena itu, Skripsi ini disetujui dan layak untuk ditujikan dalam sidang Munaqosyah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, Juli 2022 M
Dzulhijjah 1443 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003


Evan Stiawan, MM
NIP. 199203202019031008



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma” oleh Kurnia Permatasari, NIM: 1711130012. Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 28 Juli 2022/29 Dzulhijjah 1443 H

Dinyatakan **LULUS** telah diperbaiki dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberikan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, Agustus 2022 M
Muharram 1444 H

Tim Sidang Munaqasah

Ketua

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Penguji I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Sekretaris

Uswatun Hasanah, ME
NIP. 199303082020122003

Penguji II

Drs. H. Syaifuddin, MM
NIP. 196204081989031008

Mengetahui

Dekan



Dr. H. Supardi, M.Ag
NIP. 196504101993031007

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam Skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Juli 2022 M
Dzulhijjah 1443 H



Kurnia Permatasari
NIM. 1711130012

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum jikalau bukan kaum itu sendiri yang mengubah keadaan pada diri mereka”

(Qs. Ar-Ra’d: 11)

Seberapa lambat kamu berjalan asal kamu tidak berhenti

(Kurnia Permatasari)

Persembahaan

Alhamdulillah atas izin mu ya Allah dan atas do'a ke dua orang tua ku serta atas dukungan semuan pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ku ini, dengan ini aku persembahaan skripsi ini kepada:

- 1. Terkhusus kepada kedua orang tua ku yang sudah mendukung dalam setiap langka yang ku ambil, skripsi ini ku persembahkan untuk Bapak dan Ibu tercinta.*
- 2. Saudara kandungku kepada Hilma Marisah dan Muhammad Abdul Ghoffar.*
- 3. Pembimbing I Ibu Dr. Asnaini, MA dan pembimbing II Bapak Evan Stiawan, MM yang selalu sabar dalam mengarahkan, membimbing, memberikan ilmu, dan inspirasi bagi saya selama ini serta Bapak dan Ibu Dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu yang telah meberikan ilmu yang bermanfaat.*
- 4. Para sahabat seperjuangan angkatan "2017". Terkhusus untuk Qorien Arifah Elhany Mahaka, Edward Setiawan, Licet Lionhar, Havizon dan Bambang Irawan serta kawan-kawan kelas EKIS A yang selalu memberikan motivasi dan semangat agar aku dapat menyelesaikan Skripsi ini.*
- 5. Untuk keluarga FEBI (UINFAS) Bengkulu, Almamater hijauku dan kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati*

Sukarno Bengkulu, aku bangga menjadi bagian dari kalian.

Terimakasih ini sebagai bukti kasihku pada kalian yang telah memberikan support serta dorongan motivasi, semangat, pengorbanan, kesabaran, serta do'a dalam setiap langkahku.

ABSTRAK

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja
Pada PTPN VII Seluma
Oleh Kurnia Permatasari
NIM 1711130012

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan pabrik PTPN VII dengan cara observasi dan memberikan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, artikel, serta jurnal. Metode penelitian yang digunakan penelitian adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif asosiasif. Sampel sebanyak 60 orang yang ditentukan menggunakan *probability sampling* method dengan rumus slovin, sedangkan teknik pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan uji confirmatory factor analysis (CFA) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Analisis ini digunakan untuk menguji sebuah instrumen model. Hasil penelitian menunjukkan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dibuktikan dalam uji CFA dengan nilai sig lebih besar dari (0,05) yaitu 0,700 sedangkan upah kerja dibuktikan dalam uji CFA dengan nilai sig lebih besar dari (0,05) yaitu 0,670.

Kata Kunci : Pengalaman kerja, Upah Kerja, dan Produktivitas

ABSTRACT

Factors Affecting Labor Productivity at PTPN VII Seluma

By Kurnia Permatasari
NIM 1711130012

This study was conducted with the aim of determining the factors that affect labor productivity at PTPN VII Seluma. Primary data in this study were obtained from PTPN VII factory employees by means of observation and providing questionnaires, while secondary data were obtained from books, articles, and journals. The research method used by the research is a descriptive method with an associative quantitative approach. A sample of 60 people was determined using the probability sampling method with the slovin formula, while the data management technique in this study used a confirmatory factor analysis (CFA) test using the SPSS application. This analysis is used to test a model instrument. The results showed that work experience affects labor productivity as evidenced in the CFA test with a sig value greater than (0.05) which is 0.700 while work wages are proven in the CFA test with a sig value greater than (0.05) which is 0,670.

Keywords : *Work experience, Work Wages, and Productivity*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Selama”. Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan rezeki dengan junjungan kita kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik didunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk mengungkap masalah Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja PTPN VII dan memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada Program Studi Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih teriringi doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Prof. Dr.KH.Zulkarnain,M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberi kesempatan kepada kami untuk menuntut ilmu diUniversitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu
2. Dr.H.Supardi, M.A Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu
3. Yenti Sumarni, SE.,M M selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Dr. Asnaini, MA, selaku pembimbing I selalu membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan Skripsi Ini.
5. Evan Setiawan, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan Motivasi, bimbingan, serta arahan dan semangat dengan penuh kesabaran.

6. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan kesuksesan saya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
8. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan Artikel Ilmiah ini ke depan.

Bengkulu, Agustus 2022 M

1443 H

Penulis

Kurnia Permatasari

NIM. 1711130012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
ABSTACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Masalah	9
D. Kegunaan Penelitian	10
E. Sistematika Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu.....	12
B. Kajian Teori.....	16
1. Pengertian produktivitas tenaga kerja	16
2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas	26
3. Ekonomi Islam.....	31
4. Disiplin Kerja	31
5. Pengalaman kerja.....	36
6. Upah kerja	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Pendekatan.....	50
B. Objek Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel.....	50
D. Teknik Pengumpulan Data	52
E. Variabel Penelitian	52
F. Definisi Operasional	54
G. Instrumen Penelitian	54
H. Teknik Analisis Data	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Letak Wilayah Penelitian.....	60
2. Deskripsi Responden.....	60
3. Hasil Penelitian	64
a. Uji Validitas	64
b. Uji Reliabilitas	66
c. Uji Normalitas.....	67
d. Uji Heterokedastisitas	70
e. Uji Analisis Faktor CFA	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Kenaikan dan Penurunan Produksi di tahun 2020	3
Table 1.2 Kenaikan dan Penurunan Produksi di Tahun 2020	3
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.2 Distribusi Usia	62
Tabel 4.3 Distribusi Jenjang Pendidikan	63
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	65
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Upah Kerja	65
Tabel 4.6 Uji Realibilitas	66
Tabel 4.7 Uji Normalitas	68
Tabel 4.8 Uji Heterokedasitas	70
Tabel 4.9 Uji Analisis Faktor Pengalaman Kerja	71
Tabel 4.10 Uji Analisis Faktor Upah Kerja	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PTPN VII merupakan salah satu perusahaan yang berada di bawah naungan BUMN yang bergerak di bidang pertanian tanaman karet berupa jenis tanaman tahunan. Yang mana aktifitas tenaga kerjanya sangat ketat dengan peraturan seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin dalam waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan, kejujuran dalam kegiatan di bidang produksi agar terciptanya hasil yang maksimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumberdaya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan sebagai sumberdaya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas.

Produktivitas tenaga kerja adalah suatu tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan suatu produk atau pun jasa.yang menunjukkan keterkaitan antara output dengan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

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 di akibatkan oleh pandemi Covid-19”. Disebabkan tidak dapatnya mengirim hasil produksi ke perusahaan yang telah menjadi konsumen lama dari PTPN VI.

Table 1.1
Kenaikan dan Penurunan Produksi di tahun 2020

No	Mutu SIR 20	Jumlah Produksi (ton)	Penjualan		Ktg
			Ekspor (ton)	Dalam Negeri (ton)	
1	Januari	824,040	-	584,640	
2	Februari	727,020	-	967,680	
3	Maret	839,160	-	806,400	
	Jumlah	2.390,220	-	2.358,720	

Table 1.2
Kenaikan dan Penurunan Produksi di Tahun 2020

No	Mutu SIR 20	Jumlah Produksi (ton)	Penjualan		Ktg
			Ekspor (ton)	Dalam Negeri (ton)	
1	April	1.023.120	-	221.760	
2	Mei	419.580	-	161.280	
3	Juni	461.160	100.800		
	Jumlah	1.903.860	100.800	383.040	

Menurut Imran Ukkas (2017) yang melakukan penelitian tentang Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo. Menyebutkan bahwa faktor yang

mempengaruhi tenaga kerja bisa terjadi di karenakan oleh faktor usia, pengalaman kerja ,dan jenis kelamin tenaga kerja.

Menurut Ary Rahmandy Pratama, Dwi Retno (2015) yang melakukan penelitian tentang Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemetik di PTPN XII persero kebun Wonosari. Mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja yaitu usia tenaga kerja, pengalaman kerja, upah, jaminan sosial, serta hubungan antara atasan dan bawahan.

Kepuasan kerja karyawan dapat juga berpengaruh pada produktivitas dan keunggulan bersaing perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian Ukkas, Imran. (2017) yang menyatakan bahwa keempat variabel independen tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu variabel usia sebesar 2,331. Demikian juga Nainggolan, Ronika, Agus Purwoko, and M. Zulkarnain Yuliarso (2012) menyatakan bahwa produktivitas pekerja pemanen kelapa sawit adalah 130,314 kg/hari. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja

pemanen kelapa sawit adalah usia pekerja dan besarnya beban tanggungan keluarga.

Pengaruh persaingan bisnis sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja bisnis. Persaingan terjadi baik pada tingkat lokal, regional, nasional maupun internasional. Perusahaan yang mampu bersaing akan menjadi pemenang dalam persaingan tersebut. Dalam menghadapi kondisi lingkungan yang semakin tidak menentu perusahaan harus mampu beroperasi secara optimal, yaitu dengan memiliki Dalam sebuah perusahaan keberanekaragaman karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif sehingga dapat menempatkan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, namun demikian juga dapat memberikan pengaruh yang negatif (Mathis dan Jackson, 2000).

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Agar

dapat dihasilkan produk yang berkualitas tinggi maka dalam menghasilkan barang dan jasa sebaiknya diterapkan prinsip “Pengendalian Mutu Terpadu atau Total Quality Control (TQC)”. Dasar TQC adalah mentalitas, kecakapan dan manajemen partisipatif dengan sikap mental yang mengutamakan kualitas kerja. Mentalitas adalah kesediaan bekerja sungguh-sungguh, jujur dan bertanggungjawab melaksanakan pekerjaannya. Sistem yang efektif untuk mengintegrasikan usaha-usaha pengembangan kualitas, pemeliharaan kualitas, dan perbaikan kualitas atau mutu dari berbagai kelompok dalam organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan pelayanan ke tingkat yang paling ekonomis yang menimbulkan kepuasan semua langganan (Lestari, 2015).

Menurut Safri, Safri, Azzahra Nursantyendo Putri, and I. Ketut Sucita (2022) yang melakukan penelitian tentang "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Pekerjaan Keramik Pada Pandemi Covid-19." . Mengatakan bahwa produktivitas tenaga kerja pekerjaan keramik di masa

pandemi memiliki LUR rata-rata 70,65% dengan faktor yang paling berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia.

Menurut Asmaroni, Dedy, and Sasqia Sesaria (2022) yang melakukan penelitian tentang Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pagar Menggunakan Metode Time Study Pada Pembangunan Kantor & Gudang Djarum DSO (Distric Sales Office) Pamekasan. Mengatakan bahwa Analisa produktivitas menunjukkan bahwa letak antara material dan tempat pengerjaan, jumlah tenaga kerja, relaxation allowances, dan material yang digunakan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Suatu perusahaan memiliki visi dan misi untuk menghasilkan produk yang berkualitas, berkuantitas dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain dalam mencari konsumen. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan serta mengembangkan kreatifitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja adalah suatu tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan suatu produk

atau pun jasa.yang menunjukkan keterkaitan antara output dengan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Maka dari itu perusahaan perlu melakukan pemberdayaan terhadap tenaga kerja. Terciptanya kepuasan kerja terhadap karyawan tentunya tidak terlepas dari adanya beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Penilaian dan pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan produktivitas seseorang. Strategi untuk meningkatkan suatu produktivitas tenaga kerja dapat di tetapkan berdasarkan dari tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara produktivitas yang di ukur. Maka dari itu tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah ataupun perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif di lakukan.

Dalam penelitian saat ini, untuk meningkatkan suatu tenaga kerja dalam memperoleh produktivitas agar mendapat hasil produk yang baik. Maka dari itu peneliti memiliki tujuan

untuk mengetahui faktor seperti apa yang berpengaruh pada kurangnya produktivitas tenaga kerja di PTPN VII.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ingin di teliti yaitu :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma?
2. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma?
3. Apakah pengalaman kerja dan upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma
2. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan informasi mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma.

b. Bagi pembaca

Memberikan tambahan sumber pengetahuan untuk pembaca dalam mengaplikasikan faktor – faktor produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma.

E. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan, berisi latar belakang , rumusan masalah. Tujuan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II Berisi penelitian terdahulu serta kajian teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

BAB III Metodologi penelitian yang berisi Jenis dan Pendekatan Penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variable, definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, Pada bab ini membahas inti dari penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma.

BAB V Penutup, Sebagai bab terakhir dalam penulisan skripsi yang memuat kesimpulan dan saran.

Daftar Pustaka, Berisis daftar referensi-referensi yang relevan atau berkaitan yang kemudian digunakan dalam penelitian ini.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Ukkas, Imran. Tentang "Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil di Kota Palopo. Sampel penelitian sebanyak 100 orang tenaga kerja pada industri kecil yang ada di Kota Palopo yang diambil dengan menggunakan teknik probability random sampling. Adapun metode analisis dalam penelitian yaitu menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil Kota Palopo. Selanjutnya dari keempat variabel independen tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu variabel usia sebesar 2,331

terkhusus mengenai produktivitas tenaga kerja dalam rangka upaya peningkatan produksi pada industri kecil.¹

Penelitian ini dilakukan oleh Nainggolan, Ronika, Agus Purwoko, and M. Zulkarnain Yuliarso. Tentang "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu." Tujuan penelitian ini adalah: (1) menghitung produktivitas panen kelapa sawit pekerja dan (2) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kelapa sawit pekerja panen di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. Jumlah 121 setiap hari pekerja pembayaran diambil dari 10 afdelling dengan stratified random sampling. Itu penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pekerja pemanen kelapa sawit adalah 130,314 kg/hari. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pemanen kelapa sawit

¹ Ukkas, Imran. "Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2.2 (2017).

adalah usia pekerja dan besarnya beban tanggungan keluarga.²

Penelitian ini dilakukan oleh Safri, Safri, Azzahra Nursantyendo Putri, and I. Ketut Sucita. "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Pekerjaan Keramik Pada Pandemi Covid-19." Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pekerjaan keramik pada masa pandemi Covid-19 beserta mencari tahu perbandingan pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan metode Work Sampling untuk mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja sebab tidak perlu dilakukan pengamatan terus-menerus, tidak membutuhkan biaya besar, dan tidak memberi banyak gangguan terhadap pekerja.

Penelitian dilakukan dengan melakukan pengamatan pekerjaan secara langsung di lapangan, penyebaran kuesioner,

² Nainggolan, Ronika, Agus Purwoko, and M. Zulkarnain Yuliarso. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu." *Jurnal AGRISEP: Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis* 11.1 (2012): 35-42.

serta wawancara. Hasil penelitian menunjukkan produktivitas tenaga kerja pekerjaan keramik di masa pandemi memiliki LUR rata-rata 70,65% dengan faktor yang paling berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang didapatkan pada variabel sumber daya manusia yaitu sebesar 24,85. Terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan di antara faktor sumber daya manusia dengan faktor lainnya, ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang didapatkan dari uji hipotesis bernilai kurang dari 0,05.³

Penelitian yang dilakukan oleh Asmaroni, Dedy, and Sasqia Sesaria. "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pagar Menggunakan Metode Time Study Pada Pembangunan Kantor & Gudang Djarum Dso (Distric Sales Office) Pamekasan." Hasil perhitungan diperoleh nilai produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pemasangan tulangan RW3 yaitu plat pondasi, tulangan dinding beton, kolom sirip, dan tulangan kolom pagar berturut-turut adalah

³ Safri, Safri, Azzahra Nursantyendo Putri, and I. Ketut Sucita. "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Pekerjaan Keramik Pada Pandemi Covid-19." *KERN: Jurnal Ilmiah Teknik Sipil* 8.1 (2022): 29-36.

2.214,92 kg/OH, 731.658,4 kg/OH, 1.441,62 kg/OH, dan 174,13 kg/OH . Sedangkan nilai produktivitas pada pekerjaan pemasangan tulangan RW5 yaitu plat pondasi, tulangan dinding beton, kolom sirip, dan tulangan kolom pagar berturut-turut adalah 2.215,7 kg/OH, 470.1145 kg/OH, 1186.72 kg/OH, dan 83.52 kg/OH.

Untuk bekisting diperoleh nilai produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pemasangan bekisting RW3 yaitu plat pondasi, tulangan dinding beton, kolom sirip, dan tulangan kolom pagar berturut-turut adalah 155,48 m² /OH, 12.72 m² /OH, 7.3065 m² /OH, dan 17.09 m² /OH.⁴

Analisa produktivitas menunjukkan bahwa letak antara material dan tempat pengerjaan, jumlah tenaga kerja, relaxation allowances, dan material yang digunakan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

B. Kajian Teori

⁴ Asmaroni, Dedy, and Sasqia Sesaria. "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pagar Menggunakan Metode Time Study Pada Pembangunan Kantor & Gudang Djarum DSO (Distric Sales Office) Pamekasan." *Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil* 6.2 (2022): 1-6.

1. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan dengan jumlah yang dihasilkan setiap sumberdaya yang di pergunakan. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam perkerjaan, penghayatan atas maksud dan makna perkerjaan lingkungan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang memepengaruhi produktivitas dapat di

kelompokkan menjadi dua yaitu: faktor internal dan eksternal.

a) Faktor internal

1. Komitmen terhadap visi dan misi institusional
2. Struktur dan desain pekerja
3. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
6. Perlakuan menyenangkan yang bisa di berikan pimpinan dan rekan kerja
7. Praktik manajemen yang diterapkan pimpinan
8. Lingkungan kerja ergonomis

9. Kesesuaian antara tugas yang di emban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai⁵

10. Komunikasi inter dan anatar individu dalam membangun kerja sama.

b) Faktor eksternal

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis

2. Kemitraan yang di kembangkan

3. Kultur dan mindset lingkungan disekitar organisasi.

4. Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan

5. Tingkat persaingan

6. Dampak globalisasi

⁵ Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014),h. 231

Secara konseptual produktivitas sering disebut sikap mental yang memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus selalu lebih baik dari hari kemarin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain :

a. Pengetahuan

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

c. Sikap dan perilaku

Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja efektif.

Untuk meningkatkan produktivitas berkaitan dengan beberapa sumber diantaranya yaitu:

- Modal Merupakan perbandingan dari hasil kerja manusia perjam melalui waktu yang dipengaruhi oleh volume, variasi, dan hasil tahunan modal tetap.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh penggunaan peralatan yang dipilih secara baik. Yang lebih baik dari peralatan tersebut seperti:

- 1) Pemilihan daya guna yang cocok
 - 2) Penjadwalan daya guna mesin
 - 3) Pengaturan pelayanan dan perawatan mesin
 - 4) Melatih dan memberikan pelajaran kepada pekerja operasionalnya.⁶
- Tenaga kerja Salah satu areal potensi yang tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam yang tidak efektif, lamanya bekerja dan proporsi penempatan waktu yang produktif sangat tergantung kepada cara mengaturnya, latihan, dan motivasinya. Banyaknya waktu produktif yang terbuang pada umumnya disebabkan.

⁶ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV. Mondar Maju, 2012), h. 234

- a. Struktur waktu kerja Disini dikehendaki kemampuan manajemen dan pengawasan untuk mengurangi sebab-sebab utama dari kerugian waktu serta membantu merencanakan teknik-teknik peningkatan produktivitas bagi kepentingan individu dan kelompok pelaksana.
- b. Peningkatan efektivitas dari waktu kerja Dalam peningkatan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu. Sikap dalam bekerja serta manajemen organisasi kerja. Sekurang-kurangnya harus diketahui:
 - 1) Tingkat pendidikan
 - 2) Jenis teknologi
 - 3) Kondisi kerja
 - 4) Kesehatan termasuk fisik dan mental
- c. Untuk menilai apakah pekerja tertarik terhadap pekerjaan untuk dapat bekerja lebih gesit dapat dilihat dari:

- a) Sikap (terhadap tugas, teman sejawat, dan pengawas)
 - b) Keanekaragaman tugas
 - c) System insentif (system upah dan bonus)
 - d) Kepuasan kerja
 - e) Keanekaragaman kerja
 - f) Perspektif dari ambisi dan promosi.
- d. Insentif (perangsang) Penghargaan serta penggunaan motivator yang tetap akan menimbulkan suasana yang kondusif atau berakibat kepada produktivitas yang tinggi. Semua mencakup sistem pemberian insentif dan usaha-usaha untuk menambah kepuasan kerja melalui sarana yang beranekaragam pula. Selain hal diatas, produktivitas memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung, yaitu:
- a) Hubungan kerja yang harmonis
 - b) Kemauan kerja yang sesuai dengan isi kerja

- c) Lingkungan kerja yang nyaman
- d) Kondisi kerja yang manusiawi
- e) Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum.

Dalam ilmu ekonomi produktivitas kerja merupakan ratio antara hasil kegiatan (*output*) dengan pengorbanan (*input*) untuk menghasilkan produk. tersebut. Sebelum memikirkan apakah suatu tindakan telah dilakukan dengan efektif dan efisien, maka harus diyakini terlebih dahulu bahwa tindakan tersebut merupakan tindakan yang produktif. Secara kuantitatif, analisis produktivitas sering kali didasarkan pada hasil perbandingan antara input dan output.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuk yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga

kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuanfisik, bentuk dan nilai. Produktivitas merupakan salah satu alat ukur perusahaan didalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Bagi pimpinan perusahaan, produktivitas haruslah ditingkatkan dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.⁷

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar. Untuk itu perlu sekali mengetahui dah memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Karenatanpa mengetahui dan

⁷ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV. Mondar Maju, 2012), h. 235

memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dalam membuat suatu perencanaan strategis yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Kerja Daerah ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja

- 1) Sikap kerja Seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (Shiff work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim
- 2) Tingkat ketrampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisor serta ketrampilan dalam teknik industrial.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (Quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggul.

- 4) Manajemen produktivitas yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu :

- a) Pendidikan dan pelatihan
- b) Gizi dan kesehatan
- c) Motivasi
- d) Kesempatan kerja
- e) Kesempatan berprestasi
- f) Kebijakan pemerintah
- g) Keterampilan karyawan itu sendiri
- h) Teknologi

- i) Lingkungan dan iklim kerjaan
 - j) Sikap dan etika kerja
 - k) Disiplin
 - j) Tingkat kompensasi
- Turun naiknya tingkat volume produktivitas karyawan juga di pengaruhi oleh beberapa faktor :
- a) Lingkungan kerja
 - b) Proses seleksi
 - c) Pengawasan kerja
 - d) Kepemimpinan
 - e) Kompensasi
 - f) Disiplin kerja
- Cara-cara Meningkatkan Produktivitas Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktvitas yaitu sebagai berikut:
- 1) Menerapkan program reduksi biaya Reduksi biaya berarti dala menghasikan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas

melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

- 2) Mengelola pertumbuhan Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.
- 3) Bekerja lebih tangkas Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.
- 4) Mengurangi aktivitas Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.
- 5) Bekerja lebih efektif Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input

Produktivitas kerja yang tinggi atau cenderung meningkat sangat penting bagi perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, maka efisiensi dan efektivitas perusahaan akan meningkat.

3. Ekonomi Islam

Ekonomi islam suatu ilmu pegetahuan lahir melalui proses pengkajian keilmuan yang panjang. Ekonomi islam merupakan sistem ekonomi solutif yang mana sistem ekonomi islam dapat menjawab kegagalan yang terdapat dalam sistem ekonomi konvensional. Ekonomi islam harus selalu dikembangkan keilmuannya supaya dapat ditemukan formulasi ekonomi islam yang benar-benar sesuai dengan prinsip syariat islam.⁸

4. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap

⁸ Dr.Alexander Thian, M.Si."Ekonomi Syariah" Yogyakarta:Andi. 2021. Hal 2

seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang berkaitan langsung dengan disiplin. Perubahan sikap dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman dalam Suit dkk (200:119), yaitu:

- a. Disiplin Karena Kepatuhan
- b. Disiplin Karena Identifikasi
- c. Disiplin Karena Internalisasi

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif, maka pemimpin yang merupakan agen

pengubah perlu memperhatikan perinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu:

- 1) Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
- 2) Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- 3) Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
- 4) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
- 5) Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
- 6) Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit
- 7) Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama).

- 8) Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri
- 9) Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit
- 10) Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu suatu sikap atau perilaku. Pembentukan perilaku menurut Kurt Lewin dalam Bambang (2006: 134), adalah interaksi antara faktor keperibadian dan faktor lingkungan (situasional).

Menurut Moekijat tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepentasnya

ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang – undang masyarakat.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah seluruh kegiatan dan aktivitas seseorang yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan ataupun tugas dalam kurun waktu tertentu.

Menurut operasional dari pengalaman kerja adalah skor dari seluruh kegiatan dan aktivitas yang dialami oleh pekerja dalam menggali informasi dan pengetahuan sehingga menjadi miliknya yang berguna dalam menunjang karirnya seorang pekerja.⁹

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang sangatlah penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi terhadap suatu pekerja. Seseorang yang berpengalaman kerja dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tidak terlalu banyak menggunakan waktu, bahkan hasil yang

⁹ Imam Mohtar, ” hubungan antara motivasi kerja dan pengalam kerja dengan kinerja guru madrasah“, uwais inspirasi indonesia. 2019. Hal 11

diperolehnya lebih baik dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman telah memiliki kemampuan, keterampilan dan kesiapan-kesiapan dalam mengatasimasalah-masalah yang dihadapi setiap melakukan pekerjaan.

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.¹⁰

Pengalaman berkerja pada pekerjaan serupa menjadi faktor pertimbangan bagi manajer ketika ia melimpahkan tugas dan pekerjaan kepada pegawai. Realita membuktikan bahwa semakin lama karyawan bekerja, semakin tinggi tingkat pengalamn yang dimiliki oleh pegawaai.

¹⁰ Dr. jufrizen, S.E., M.Si. Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating. UMSUpress 2021

Sebaiknya, semakin singkat masa kerja, semakin rendah tingkat pengalaman yang dimilikinya.

Pengalaman kerja memberi kontribusi berupa kemampuan dan keterampilan kerja. Beberapa perusahaan lebih menghargai karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi disbanding pencapaian akademik yang mumpuni dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara langsung.¹¹

6. Pengertian Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang dimaksud

¹¹ Ari Prasetyo, Pengantar Manajemen Islami, 2021

dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.¹²

Menurut Soekirno mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.¹³ Gilarso memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain.¹⁴ Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan kepada dua pengertian: *gaji* dan *upah*. dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer, dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan

¹² A. Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2015), h. 361.

¹³ Sadono Soekirno, *Mikro Ekonomi Pengantar Teori*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), h. 350

¹⁴ T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2013), h. 211.

sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar.¹⁵

Didalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran keatas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dan pembayaran keatas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Didalam teori ekonomi¹⁵ kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) tersebut dinamakan upah.¹⁶

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

¹⁵Sukirno Sadono, *ekonomi mikro*, (jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2018), h. 350

¹⁶Sukirno Sadono, *ekonomi mikro*, (jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2018), h. 351

Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepadakaryawan tertentu prestasinya di atas prestasi standar. Upah intensif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

1. Intervensi pemerintah dibidang pengupahan

Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktivitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja yaitu :

- a. Kebutuhan hidup pekerja
- b. Kesenjangan sosial
- c. Prestasi kerja

Kebijakan pemerintah di bidang pengupahan dilatar belakangi oleh permasalahan pengupahan yang selalu muncul yang dipicu terjadinya konflik kepentingan

antar pengusaha pekerja. Masalah pokok pengupahan meliputi:

- a. Rendahnya upah bagi pekerja bawah
- b. Kesenjangan upah terendah dan tertinggi
- c. Bervariasinya komponen upah
- d. Tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas.

Rendahnya upah bagi pekerja bawah sangat dirasakan oleh pekerja, tetapi sulit dideteksi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam rangka penerapan upah minimum. Bagi pekerja formal mungkin lebih mudah dideteksi, akan tetapi bagi pekerja informal akan sulit bila tidak ada laporan dari masyarakat atau pekerja.¹⁷

a. **Jenis-Jenis Upah**

- Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada karyawan/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-

¹⁷Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 197

jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

- Upah Nyata (Rill Wages) adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang karyawan/buruh yang berhak.
- Upah Hidup adalah upah yang diterima karyawan/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.
- Upah Wajar adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha. Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pembayarannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya

belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.

➤ Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari karyawan/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu. Upah minimum terdiri atas menjadi beberapa bagian:

- a) Upah Minimum Provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
- b) Upah minimum Kabupaten/Kota yaitu upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota.
- c) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku

secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.

- d) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUD).¹⁸

b. Penentuan upah

Tenaga kerja yang telah disebutkan adalah faktor produksi yang amat penting, dan imbalannya disebut upah. Istilah “upah” dapat digunakan dalam pengertian sempit maupun luas. Dalam arti luas istilah itu berarti pembayaran yang diberikan sebagai imbalan untuk jasa tenaga kerja. Dalam arti sempit, upah didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh majikan kepada pekerjaannya untuk

¹⁸ G. Kartasapoetra., dkk, Hukum Perburuhan di Indonesia, (Jakarta: Bina Aksara, 2016), h. 102.

jasa yang dia berikan. Pada umumnya, didalam hukum ekonomi, istilah upah digunakan dalam arti luas dan berarti bagian dari dividen nasional yang diterima oleh orang yang bekerja dengan tangan atau otaknya, baik secara independen maupun seorang majikan.¹⁹

Berbagai teori dikemukakan oleh para ahli ekonomi modern mengenai penentuan upah ini. Menurut *subsistence theory*, upah cenderung mengarah kesuatu tingkat yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya. *Wages fund theory* menerapkan bahwa upah tergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. *Residual clamant theory* menyatakan, bahwa upah adalah sisa jika seluruh imbalan bai faktor produksi yang lain telah dibayarkan. Menurut *marginal produktivity theory*, dalam kondisi

¹⁹Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 197

persaingan sempurna, setiap pekerja yang memiliki *skill* dan efisiensi yang sama dalam suatu kategori akan menerima upah yang sama dengan VMP (*value of marginal product*) jenis pekerjaan yang bersangkutan artinya, tidak ada kesepakatan diantara para ahli ekonomi mengenai masalah bagaimana upah ditetapkan.²⁰

c. Mekanisme Penetapan Upah Dalam Islam

Pada masanya, rasullulah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam islam bisa dilihat dari kebijakan rasullulah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada *itab bin usaid* yang diangkat sebagai gubernur makkah.²¹

²⁰ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 198

²¹Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Histori Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Rajasrafindo Persada , 2012), h. 112

Menetapkan upah yang adil bagi seorang buruh sesuai kehendak Syari'ah bukan suatu pekerjaan yang mudah. Kompleksitas permasalahannya terletak pada ukuran yang akan digunakan dan dapat membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja. Dalam menetapkan upah seorang pengusaha tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian diri mereka.

Upah ditetapkan dengan cara paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak berdasarkan atas bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dan hasil kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa membayar upah para pekerja

melebihi dari kemampuan mereka. Al-Mawardi dalam al-Ahkām as-Sultāniyyah berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum.

Tetapi tidak semua penulis muslim menyetujui ini. Al-Mālikī mengatakan bahwa orang-orang kapitalis memberikan upah kepada seorang pekerja dengan upah yang wajar. Upah yang wajar menurut mereka adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu hidup dengan batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidup bertambah pada batas paling minimum.²²

²² M.Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2019), hlm. 188.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif dan pendekatan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti hubungannya serta bertujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang akan diteliti

B. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu orang-orang yang terlibat dalam memberikan informasi serta data dalam proses penelitian yaitu karyawan PTPN VII pada bagian produksi. Sedangkan objek yang diteliti yaitu faktor yang mempengaruhi produktivitas pada karyawan PTPN VII.

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah tenaga kerja PTPN VII yang berjumlah 150 orang. Untuk penentuan sampel peneliti menggunakan *probability sampling method*,

yaitu metode pemilihan sampel secara acak sehingga setiap elemen populasi mempunyai probabilitas yang sama untuk dipilih menjadi sampel. *Probability sampling methode* yang digunakan yaitu dengan pemilihan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Metode pemilihan sampel acak sederhana memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel.

Untuk menentukan ukuran sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

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

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

$$n = 60$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Seluruh Populasi

e = Toleransi Error

Berdasarkan data tenaga kerja PTPN VII selama yang berjumlah 150 orang, maka dengan menggunakan rumus slovin di atas didapatkan jumlah sampel sebesar 60 sebagai sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis kuesioner yang peneliti gunakan adalah kuesioner tertutup, dimana kuesioner yang dibuat sudah disediakan jawabannya. Adapun alasan penulis menggunakan kuesioner tertutup karena memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban dan kuesioner tertutup lebih praktis.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang suatu hal dan ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian sudah pasti memiliki sifat beragam (bervariasi). Variasi nilai pada variabel penelitian ini merujuk pada ragam karakteristik – berbeda antara satu dengan lainnya.

Berdasarkan sifat hubungan antar variabelnya, variabel penelitian dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah Upah Kerja (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan masalah yang akan

diteliti maka yang menjadi variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Produktivitas (Y).

F. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah produktivitas, yaitu ukuran tingkat pengguna sumber-sumber untuk mencapai suatu yang berhubungan dengan efektivitas.

Variabel Independen dalam penelitian ini sebanyak 2 variabel yaitu :

1. Pengalaman kerja, yaitu Pengalaman bekerja dapat menjadikan pertimbangan untuk menentukan suatu jabatan.
2. Upah kerja, yaitu hak pekerja yang diterima sesuai perjanjian atau keputusan.

G. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner tertutup) dengan pengukuran nilai menggunakan confirmatory faktor analisis (CFA).

H. Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan teknik Confirmatory Factor Analisis (CFA) analisis ini digunakan untuk menguji sebuah instrumen model. Dengan itu akan diketahui apakah indikator-indikator yang ada memang dapat menjelaskan sebuah konstruk (singgih santoso,2011). Adapun metode analisis data ini yang akan digunakan yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusunan atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris yang mendukung kesimpulan yang menghasilkan skor instrument.

Untuk membandingkan uji validitas ini harus diketahui melalui nilai r_{hitung} (Pearson Correlation)

dengan nilai r_{tabel} . Untuk mengetahui nilai r_{hitung} , digunakan nilai yang tertera pada baris Pearson Correlation. Sedangkan untuk menentukan nilai r_{tabel} , pada kolom df yang mana digunakan rumus $N-2$, sebagaimana diketahui bahwa N adalah banyaknya responden.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya dengan nterbebas dari galat pengukuran (*measurement error*). 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 kebitihan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach's Alpha > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel
- Jika nilai Cronbach's Alpha < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Dengan menggunakan data pertanyaan/pernyataan yang sama dalam uji validitas diatas, dengan asumsi semua pertanyaan/pernyataan tersebut valid.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel. Uji normalitas ini untuk memperlihatkan bahwa data sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dengan kenormalan sebagai berikut:

- Signifikansi uji (α) = 0,05

- Jika $\text{sig} > 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal,
- Jika $\text{sig} < 0,05$, maka sampel bukan dari populasi yang berdistribusi normal.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data(group) mempunyai variasi yang sama. Data yang diterapkan adalah memiliki variansi sama dan disebut homoskedastisitas sedangkan jika variasi tidak sama disebut heterokedastisitas.

Melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat(dependen), yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y).

- jika ada pola yang seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur(bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas atau teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Analisis Faktor 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.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian ini dilakukan dengan analisis data dan pembahasan mengenai analisis tentang produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Unit Padang Pelawi (Seluma) sebagai berikut :

1. Deskripsi Letak Wilayah Penelitian

PTPN VII Unit Padang Pelawi merupakan salah satu Perkebunan Karet yang secara administratif perkebunan ini berada di Desa Padang Pelawi Kecamatan Sukaraja Kabupaten Bengkulu Selatan sebelum pemekaran dan setelah pemekaran menjadi Kabupaten Seluma Provinsi Bengkulu. Pusat kegiatan Unit Padang Pelawi berjarak kurang lebih 26,5 km dari Kota Bengkulu.

2. Deskripsi Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat profil dari data penelitian dan hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi

responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden tenaga kerja yang ada bekerja di PTPN VII Seluma adalah sebagai berikut :

Table 4.1
Jenis kelamin responden

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

Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Kuesioner disebarluaskan kepada tenaga kerja PTPN VII unit pawi dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 60 responden. 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 4.2
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	51-55 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 diatas terlihat bahwa usia responden yang sangat banyak berusia antara 41 – 50 tahun yang berjumlah 46 orang ataupun 77% dari jumlah keseluruhannya. Kemudian diiringin

dengan responden yang berusia 51 – 55 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 Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3
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

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa distribusi jenjang pendidikan responden bervariasi mulai dari Lulus Sekolah Dasar sampai dengan Lulusan Perguruan Tinggi (S1). Berdasarkan tabel di atas kebanyakan responden didominasi oleh Lulusan

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

3. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

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.

Adapun hasil output yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi.16 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Soal 1	0,539	0,254	Valid
Soal 2	0,602	0,254	Valid
Soal 3	0,732	0,254	Valid
Soal 4	0,542	0,254	Valid

Sumber: diolah dari data primer. 2022

Berdasarkan dari data diatas dapat dilihat dalam keseluruhan item variabel *pengalaman kerjadinyatakan* valid karena item pertanyaan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,254.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Upah Kerja

Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Soal 1	0,911	0,254	Valid
Soal 2	0,902	0,254	Valid
Soal 3	0,825	0,254	Valid
Soal 4	0,857	0,254	Valid

Sumber: diolah dari data primer. 2022

Berdasarkan dari data diatas dapat dilihat dalam keseluruhan item variabel *upah kerja* dinyatakan valid karena item pertanyaan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,254

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat andalkan dalam pengukuran jika diulang. Dan dalam hal ini uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach's alpha*. Dengan kriteria *alphahitung* lebih besar dari koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,60 maka data yang di ujikan memiliki tingkat reliable yang baik

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

No	Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0,794	Reliabel
2	Upah Kerja	0,896	Reliabel
3	Produktivitas	0,730	Reliabel

Sumber: diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas uji reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan dapat dinyatakan valid. Uji variabel ini dinyatakan reliabel jika pertanyaan dan jawaban yang selalu konsisten. Jadi hasil dari uji reliabilitas ini variabel variabel pengalaman kerja sebesar 0,794, variabel upah kerja sebesar 0,896, dan variabel produktivitas sebesar 0,730. Yang mana semua variabel diatas memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,600, berarti variabel ini dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas di lakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Adapun teknik Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS for windows. Adapun dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- 1) Jika nilai sig diperoleh $>0,05$, maka data tersebut bersifat normal.
- 2) Jika nilai sig diperoleh $<0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

4.7

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

Berdasarkan data hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diketahui nilai signifikansi yang di tunjukan pada asymp.sig (2-tailed) yaitu 0,970 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan pengambilan keputusan uji normalitas yang menunjukkan nilai Asymp. sig (2-tailed) berdistribusi normal.

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah ketidaksamaan varian dari residual atau nilai error untuk semua pengamatan variabel independen pada model persamaan regresi. Analisis harus memenuhi asumsi bebas dari heterokedastisitas. Pada SPSS, uji heterokedastisitas dapat dideteksi melalui tabel *scatter plot*. Data tersebut dapat dinyatakan bebas apabila heterokedastisitas memiliki ciri-ciri berikut:

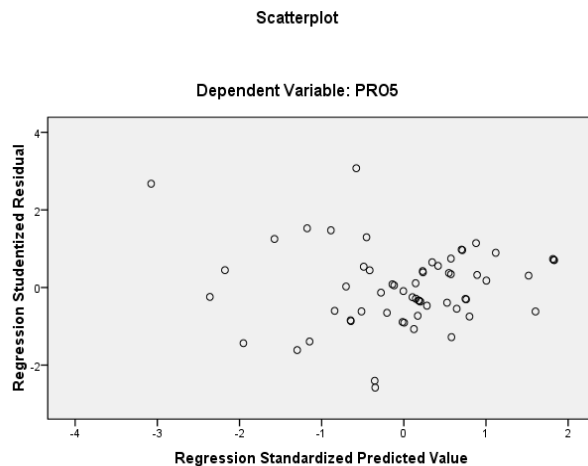
- 1) Titik data pada tabel scatter plot tidak memiliki pola yang jelas atau terlihat menyebar disekitar angka 0 pada sumbu Y; serta
- 2) Titik data pada tabel scatter plot tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja.

Jika terjadi masalah heterokedastisitas, solusinya adalah:

- 1) Mentransformasi data dalam bentuk lain Log atau Ln; dan

- 2) Mengurangi jumlah data yang dinilai ekstrem(outlier).

Tabel 4.8
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan dari Heterokedastisitas di atas dapat disimpulkan bahwa titik data penyebaran pada sekitaran angka 0 tidak membentuk dalam mengumpul di atas atau dibawah saja. Maka 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.

e. Uji Analisis Faktor CFA

Uji validitas *confirmatory factor analysis* (CFA) berfungsi untuk menguji suatu indikator yang digunakan untuk mengkonfirmasi sebuah variabel.

Analisis faktor penegasan (CFA), suatu teknik dengan analisis faktor yang mana pengujiannya dilakukan dengan hipotesis struktur faktor loading dan interkorelasinya.

Maka nilai *Kaiser-Meiyer-Olkin* (KMO) Measure of sampling adequacy digunakan untuk menguji ketepatan faktor analisis. Yang mana diketahui bahwa nilai *Kaiser Meyer Oikin Measure Of Sampling Adequacy* (KMO MSA) > 0,50. Maka analisis faktor ini bisa dilakukan.

Tabel 4.9
Uji Analisis Faktor Pengalaman Kerja
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.694
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	82.524

Sphericity	Df	6
	Sig.	.700

Sumber : diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan dari hasil uji validitas *confirmatory analisis factordiatas* dapat disimpulka bahwa variabel pengalaman kerja lebih besar dari 0,5 sehingga analisis faktor tersebut dapat dilakukan.

Table 4.10
Uji Analisis Faktor Upah Kerja
KMO and Bartlett's Test

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

Sumber : diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan dari hasil uji validitas *confirmatory analisis factor* diatas dapat disimpulka bahwa variabel upah kerja lebih besar dari 0,5 sehingga analisis faktor tersebut dapat dilakukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat di simpulkan bahwa pengalaman kerja dan upah kerja sangat berpengaruh dalam **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN VII”**.

1. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji CFA yang mana nilai sig lebih besar dari (0,05) yaitu sebesar 0,700
2. Upah kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji CFA yang mana nilai sig lebih besar dari (0,05) yaitu sebesar 0,670
3. Secara silmutan (bersama-sama) variabel pengalaman kerja (X1), dan upah kerja (X2) berpengaruh dalam signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini

dibuktikan melalui uji CFA yang melalui nilai sig lebih kecil dari (0.05) yaitu 0,000.

B. Saran

1. Bagi tempat penelitian, diharapkan pihak perusahaan untuk terus meningkatkan upah dan mencari karyawan yang berpengalaman agar terciptanya produktivitas kerja yang baik bagi karyawan.
2. Bagi responden, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan evaluasi bagi karyawan dalam bekerja.
3. Bagi Peneliti lain agar dapat meneliti lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Histori Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Rajasrafindo Persada , 2012), h. 112

Amiruddin, SE.,M.Si. Pengaruh Etos kerja, disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Biak Numfor. Qiara Media, 24 September 2019.

A. Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2015), h. 361.

Ary Rahmady Pratama, Dwi Retno Andriani. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemetik di PTPN XII(PERSERO) kebun Wonosari, Jurnal Habitat, Vol XXVI, no 1, April 2015, Hal. 1-9.

Asmaroni, Dedy, and Sasqia Sesaria. "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pagar Menggunakan Metode Time Study Pada Pembangunan Kantor & Gudang Djarum Dso (Distric Sales Office) Pamekasan." *Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil* 6.2 (2022): 1-6.

Budi Rismayadi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, vol.1, No.1,2015.

Dr. H. Burhanuddin Yusuf, M.M.,M.A. *Manajemen Sumber daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Januari 2015.

Drs. Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas (apa dan bagaimana)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta 2014.

Dr. jufrizen, S.E., M.Si. *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. UMSUPress 2021

Eko Nur Fu'ad, Asep Gugun Gumilar. Studi empiris pengaruh kepuasan kerja, *turnover intention*, produktivitas, dan keunggulan bersaing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 21 No.2 Oktober 2018, 175-202.

G. Kartasapoetra., dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2016), h. 102.

Hartanti, Rantiyah, Pingkan morrend aniky. Analisis pengaruh perputaran piutang terhadap Return On Investment

pada PT. Telekomunikasi Persero Tbk. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 3, No. 2, Juni 2020.

Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,

Imran Ukkas. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industry kecil kota Palopo. Journal of Islamic education management, vol.2, No.2 Oktober 2017, Hal 187-198.

Imam Mohtar,” hubungan antara motivasi kerja dan pengalam kerja dengan kinerja guru madrasah“, uwais inspirasi indonesia. 2019. Hal 11

Lilik Sugiharti, Elva Farihah, Okta Sindhu Hartainata, dan Shochrul Rohmatul Ajija. Statistik multivariate untuk ekonomi dan bisnis, menggunakan software SPSS, Hal 112, Ebook 2021

Maria Magdalena Bate'e. peranan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Jurnal Ekonomi & Ekonomi syariah, Vol. 3, No. 1, Januari 2020.

Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 197

Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 198

M.Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2019), hlm. 188.

Nainggolan, Ronika, Agus Purwoko, and M. Zulkarnain Yuliarso. "Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu." *Jurnal AGRISEP: Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis* 11.1 (2012): 35-42.

Ukkas, Imran. "Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2.2 (2017).

Ronika Nainggolan, Agus Purwoko dan M. Zulkarnain Yuliarso. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen sawit pada PT.Bio Nusantara teknologi, Bengkulu. *Jurnal Agriseip*, Vol.11, No.1, Maret 2012, Hal 35-42.

Safri, Azzahra Nursantyendo Putri, and I. Ketut Sucita. "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Pekerjaan Keramik Pada Pandemi Covid-19." *KERN: Jurnal Ilmiah Teknik Sipil* 8.1 (2022): 29-36.

Sadono Soekirno, *Mikro Ekonomi Pengantar Teori*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), h. 350

Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mondar Maju,

Sri Lestari. Pengelolaan diversitas karyawan dalam membangun keunggulan kompetitif. *Jurnal Fokus Bisnis*, Volume 14, No. 01, bulan juli 2015.

Suci Amalia, Mauli Siagian. Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol.4, No.1, Januari 2021.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Ed.Rev, Bandung : Alfabeta, 2012.

Sukirno Sadono, *ekonomi mikro*, (jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2018), h. 350

Sukirno Sadono, *ekonomi mikro*, (jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2018), h. 351

T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2013), h. 211.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
 Telp. (0738) 54474, 54475, 54476 Fax. (0738) 54474

FORM 2 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR

JURNAL ILMIAH, BUKU, PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT,
 PROGRAM KREATIVITAS MAHASISWA

I. Identitas Mahasiswa

Nama : KURNIA PERMATASARI
 NIM : 1711130012
 Program Studi : EKONOMI SYARIAH
 Anggota : 1. CINDY TIARA PUTRI (NIM: 1711130012)

II. Pilihan Tugas Akhir:

- Jurnal Ilmiah
 Buku
 Pengabdian Kepada Masyarakat
 Program Kreativitas Mahasiswa (Karya di Bidang Kewirausahaan)

Judul Tugas Akhir:

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas
tenaga kerja pada PTPM VII Seluma.

III. Proses Validasi:

A. Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan:

1. permasalahan belum jelas, sesuaikan atau judul & di dalam pendahuluan (perlu hasil observasi awal)
2. kesalahan ketikan masih banyak, terutama paragraf dan kata, spasi & spak.

(Diperiksa lagi)

→ dapat dilanjutkan

Bengkulu, 06 MEI 2021

Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Dr. Asnani, M.A.

Nip. 197304121998032000

B. Ketua Jurusan

Judul yang disetujui:


.....

Penunjukkan Dosen Pembimbing:

.....

Mengesahkan
K. Ekis/Manajemen

Nip. 197412022006042001

Bengkulu,
Ketua Tim
Mahasiswa

Kurnia Permatasari
Nim. 1711130012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pager Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 1076/In.11/ F.IV/PP.00.9/07/2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dr. Asnaini, MA
N I P. : 197304121998032003
TUGAS : Pembimbing I
2. N A M A : Evan Stiawan, MM
N I P. : 199203202019031008
TUGAS : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan jurnal ilmiah, kegiatan penelitian ini dilakukan sampai persiapan ujian tugas akhir bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

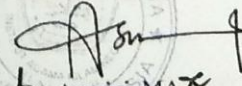
1. N a m a : Kurnia Permata Sari
Nim : 1711130012
Prodi : Ekonomi Syariah
2. N a m a : Cindy Tiara Putri
Nim : 1711130006
Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Tugas Akhir : Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pa
PTPN VII Seluma.

Keterangan : JURNAL ILMIAH

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 27 Juli 2021
Dekan,


Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

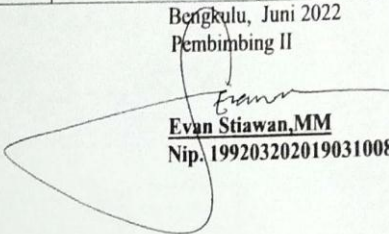
mbusan :
Wakil Rektor I
Dosen yang bersangkutan;
Mahasiswa yang bersangkutan;
Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telpon (0736)51171-51172-53879-, Faksimili (0736)51171-51172 Bengkulu

4.	Senin, 28-3-2022	Hasil kuesioner	Hitung lebih teliti lagi	
5.	Senin, 30-5-2022	Jurnal	ACC lanjut ke pembimbing berikutnya	
6.		Laporan Individu		

Bengkulu, Juni 2022
Pembimbing II


Evan Stiawan, MM
Nip. 199203202019031008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME

Nomor: 088/SKLP-FEBI/01/7/2022

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Kurnia Permatasari
NIM : 171113012
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jenis Tugas Akhir : Jurnal
Judul Tugas Akhir : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma**

Dinyatakan lulus uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 19 %. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 21 Juli 2022
Ketua TIM / Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002



Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)

Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019

MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal

Online ISSN (2715-792X); Print ISSN (2715-7911)

Terakreditasi SINTA 4 berdasarkan SK 164/E/KPT/2021 Tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2021



No Perihal : 153/MSEJ/YRPI/2022
: Letter of Acceptance (LoA)

Kepada Yth,
Penulis : Kurnia Permatasari¹, Cindy Tiara Putri², Asnaini³, Evan Stiawan⁴
Judul Naskah : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma
Afiliasi : Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu^{1,2,3,4}

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 3 No 4 tahun 2022.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Pekanbaru, 28 Juni 2022

Chief Editor



Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc

Nomor : SDM/PAWI/05/2022
Lamp. : -
Perihal : Izin Penelitian

15 FEB 2022

Kepada
Manajer Unit Padang Pelawi
PT Perkebunan Nusantara VII

Menunjuk Surat Nomor PAWI/SDM/42/2022 tanggal 27 Januari 2022 perihal Izin Penelitian, disampaikan bahwa pada prinsipnya manajemen PTPN VII menyetujui permohonan izin penelitian Mahasiswa atas nama Kurnia Permatasari, dengan judul penelitian "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma" dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Izin penelitian diberikan hanya untuk kepentingan akademis.
2. Lokasi Penelitian di Unit Padang Pelawi dengan waktu penelitian diberikan selama 3 (Tiga) Bulan.
3. PTPN VII tidak menanggung biaya, transportasi dan akomodasi yang timbul selama penelitian berlangsung.
4. Sebelum hasil penelitian dituangkan dalam bentuk tulisan, agar dapat dikonsultasikan terlebih dahulu ke Unit/Bagian terkait di PTPN VII.
5. Setelah penelitian selesai, agar menyerahkan hasil penelitian dan saran kepada PTPN VII sebanyak 1 eksemplar, serta bersedia melakukan presentasi hasil penelitian apabila diperlukan.
6. Laporan hasil penelitian hanya untuk kepentingan akademis tidak untuk dipublikasikan dan apabila hasil penelitian yang dilakukan di PTPN VII akan dipublikasikan harus mendapatkan persetujuan PTPN VII.
7. Kepada Unit Padang Pelawi harap menerbitkan surat izin penelitian ke Universitas Islam Berkekuasaan Sesuai ketentuan yang berlaku

Demikian, agar maklum

DIREKSI,

u.b.

Kepala Bagian SDM



HIDAYAT

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Kantor Direksi :

A. Teuku Umar No. 300 Bandar Lampung – 35141 Provinsi Lampung – Indonesia
Telp: 0721 – 702233 (Hunting) | Fax: 0721-702775 | Website: <http://www.ptpn7.com> | E-mail : sekretariat@ptpn7.com



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

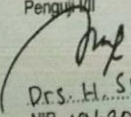
LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa
NIM
Judul Skripsi

: KURNIA PERMATA SARI
: 191130012
:

NO	Tanggal	Masalah	Saran
I	28/7	Pelomani' penulis	Kesuaikan
2.		Struktur organisasi KIPD	

Bengkulu, 28 Juli 2022
Penguji III


Drs. H. Syai Fuddin, MM
NIP. 196204081989031008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telpox (0736)51171-51172-53879, Faksimili (0736)51171-51172 Bengkulu

KARTU BIMBINGAN JURNAL

Nama/NIM : Kurnia Permatasari/1711130012
Penulis Ke : Cindy Tiara Putri/ 1711130006
Prodi : Ekonomi Syariah
Nama Jurnal : MESJ
Status Jurnal : Terakreditasi Sinta 4
Peringkat Jurnal :
Judul Jurnal : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas
Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma

No	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing	Paraf Pembimbing
1.	Senin, 1-11-2021	Analisis faktor	Menggunakan metode confirmatory factor analysis (CFA)	
2.	6-12-2021	Pengenalan metode penelitian	Teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasi, serta instrument penelitian	
2.	Senin, 13-1-2022	Instrument penelitian dan kuesioner	Instrument dan kuesioner dapat di sebar	
3.	Selasa, 15-3-2022	Menghitung hasil penelitian	Buat dalam bentuk tabel di excel sebelum melakukan perhitungan di SPSS	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telpon (0736)51171-51172-53879- Faksimili (0736)51171-51172 Bengkulu

			operasional (baca tehnik sampling) - Dan Instrumen penelitian.	A
5.	Selasa, 28-12-2021	Angket / punya peneliti	Ikuti format yang benar (awal dan akhir nya)	A
6.	Selasa, 1-1-2022	Angket	Acc	A
7.	Selasa, 7-6-2022	Jurnal artikel	Abastrak lebih jelas, metode & hasilnya. Artikel dibaca ulang & edit tata bahasanya.	A
8.	Rabu, 15-6-2022	Jurnal	Acc lanjut submit	A
9.	Jumat/ 24-6-22	jurnal laporan	- LOA nya Acc & diijinkan	A

Bengkulu, Juni 2022
Pembimbing I

Dr. Ashaini, MA
Nip. 197304121998032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telpon (0736)51171-51172-53879-, Faksimili (0736)51171-51172, Bengkulu

KARTU BIMBINGAN JURNAL

Nama/NIM : Kurnia Permatasari/1711130012
Penulis Ke : 1 (Satu)
Prodi : Ekonomi Syariah
Nama Jurnal : MESJ
Status Jurnal : Terakreditasi Sinta 4
Peringkat Jurnal :
Judul Jurnal : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas
Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma

No	Hari/ Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Pembimbing	Paraf Pembimbing
1.	Jum'at, 05-03-2021	Membuat SPOK Dan Merapikan Tulisan Secara Benar	Membuat SPOK, gunakan tanda baca secara benar, dan rapikan tulisan.	
2.	Sabtu, 12-06-2021	Pendahuluan	- Permasalahan belum jelas, sesuaikan alur judul, dan didalam pendahuluan diperlukan observasi awal. - Perbaiki ketikan	
3.	Rabu, 01-12-2021	Kajian Teori Dan Tehnik	- Tambahkan Teori- teori yang sesuai dengan Jurnal. - Tentukan tehnik pengumpulan data - Variabel dan definisi	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa
NIM
Judul Skripsi

KURNIA PERMATASARI
17113002

NO	Tanggal	Masalah	Saran
-		Judul	
-		Uraian	
-		Referensi	
-		Kesimpulan	

Bengkulu, 28 Juli 2022
Penguji

Dr. HURUI HOK, MA
NIP. 196606161995031002

