

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



SKRIPSI

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

OLEH:

Cindy Tiara Putri
NIM. 711130006

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

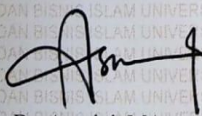
Skripsi yang ditulis oleh Cindy Tiara Putri, NIM 1711130006 dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma”. Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan tim pembimbing. Oleh karena itu, Skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang Munaqosyah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, Juli 2022 M

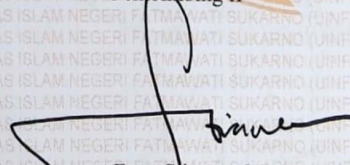
Dzulhijjah 1443 H

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.uinfash Bengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma**”. oleh: Cindy Tiara Putri NIM: 711130006 Program Studi Ekonomi Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 28 Juli 2022 M/ 29 Dzulhijjah 1443 H

Dan dinyatakan **LULUS**, Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberikan gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Bengkulu, 10 Agustus 2022 M

12 Muharram 1444 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

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

Penguji I

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

Sekretaris

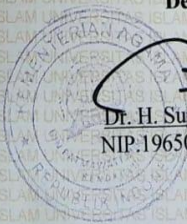
Evan Stiawan, MM
NIP.199203202019031008

Penguji II

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



Cindy Tiara Putri
NIM. 1711130006

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)

- ❖ Bumi tuhan adalah bumi pertarungan dan taruhan terbaik adalah kematian “menangkan”

- ❖ Yang penting dalam hidup tidak diburu waktu, tidak dapat di ukur, tidak segan untuk menyapa dan mempercayai segala kemungkinan itu ada walau hanya 0,1%

Persembahan

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

- 1. Terkhusus kepada kedua orang tua ku yang sudah mendukung dalam setiap langkah yang ku ambil, skripsi ini ku persembahkan untuk kalian Bapak dan Ibu.*
- 2. Terkhusus untuk sahabat-sahabat ku.*
- 3. Untuk kedua pembimbing ku terimakasih tanpa kalian aku tak akan pernah bisa menyelesaikan skripsi ini, terimakasih untuk koreksi dan masukan yang selalu kalian berikan untuk ku.*
- 4. Untuk Agamaku dan Almamater tercinta.*

ABSTRAK

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja
Pada PTPN VII Seluma Oleh Cindy Tiara Putri,
NIM 1711130006

Tujuan Penelitian Untuk mengetahui pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma. Untuk mengetahui pengaruh umur dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode pendekatan deskriptif. Populasi 150 orang tenaga kerja PTPN VII. Sample Yaitu *Simple Random Sampling* jumlah sample sebesar 60. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis paparkan maka dapat diambil kesimpulan, bahwa Umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji CFA yang mana nilai sig lebih besar dari (0,05) yaitu sebesar 0,434. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji CFA yang mana nilai sig lebih besar dari (0,05) yaitu sebesar 0,000. Secara silmutan (bersama-sama) varibel umur (X1), pendidikan (X2) berpengaruh dalam signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan melalui uji CFA yang melauai nilai sig lebih kecil dari (0.05) yaitu 0,005.

Kata Kunci : Faktor-Faktor, Produktivitas, Tenaga Kerja,

ABSTRACT

Factors Affecting Labor Productivity at PTPN VII Seluma By

Cindy Tiara Putri,

NIM 1711130006

Research Objectives To determine the effect of age on labor productivity at PTPN VII Seluma. To determine the effect of education on labor productivity at PTPN VII Seluma. To determine the effect of age and education on labor productivity at PTPN VII Seluma. This study uses an associative approach with a descriptive approach method. The population is 150 PTPN VII workers. The sample is Simple Random Sampling, the number of samples is 60. Based on the results of the research that the author has described, it can be concluded that age has a significant effect on labor productivity. This can be proven through the CFA test where the sig value is greater than (0.05) which is 0.434. Education has a significant effect on labor productivity. This can be proven through the CFA test where the sig value is greater than (0.05) which is 0.000. Simultaneously (together) the variable age (X1), education (X2) has a significant effect on labor productivity. This is evidenced by the CFA test which has a sig value less than (0.05) which is 0.005.

Keywords: Factors, Productivity, Labor

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik di dunia 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 Fatmawati Sukarno Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian saya ingin mengucapkan rasa terimakasih 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 di Universitas 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 danBisnisIslam.
4. Dr. Asnaini, MA, selaku pembimbing I selalu membantu dan membimbing kami 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 meberikan 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 membatu dalam penulisan skripsi ini

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

Bengkulu, Juni 2022 M

1443 H

Penulis

Cindy Tiara Putri

NIM. 1711130006

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Masalah.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Sistematika Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Kajian Teori	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Pendekatan	44
B. Objek Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel	44
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Variabel Penelitian	47
F. Definisi Operasional.....	48
G. Instrumen Penelitian.....	49

H. Teknik Analisis Data.....	49
------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Letak Wilayah Penelitian.....	54
2. Deskripsi Responden.....	54
3. Hasil Penelitian	58
a. Uji Validitas	58
b. Uji Reliabilitas	60
c. Uji Normalitas.....	62
d. Uji Heterokedastisitas	63
e. Uji Analisis Faktor CFA	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	33
B. Saran	32

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Kenaikan dan Penurunan Produksi di Tahun 2020.....	3
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 4.2 Distribusi Usia	56
Tabel 4.3 Distribusi Tingkat Pendidikan	57
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Umur.....	59
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pendidikan	60
Tabel 4.6 Uji Realibilitas	61
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.8 Uji Heterokedasitas	65
Tabel 4.9 Uji Analisis Faktor Variabel (X_1X_2).....	67
Tabel 4.10 Uji Analisis Faktor Umur	68
Tabel 4.11 Uji Analisis Faktor Pendidikan	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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, berkompoten 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.

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.

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 VII.

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 Gautama, Muhammad Shapiq, Anisa Nurhabibah Pyadini, and Dina Ulya (2021). Dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tanah Laut: Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut. Menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja bisa terjadi di karenakan oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri diantaranya tingkat pendidikan, usia tenaga kerja, tingkat risiko pekerjaan, tingkat kemauan tenaga kerja dalam mencari kesempatan kerja, jenis kelamin, dan tingkat upah

Menurut Ramdani, Andi Nurahman, Supadi Supadi, and Nunik Kadarwati. (2021) yang melakukan penelitian tentang "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan

Tenaga Kerja di Jawa Tengah 2014-2019." Mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yaitu 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 Mulyadi, Andi, Hardiani Hardiani, and Etik Umiyati (2018) yang melakukan penelitian tentang "Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi. Mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi tenaga kerja yaitu rata-rata perkembangan penyerapan tenaga kerja industri kecil berupa tingkat pendidikan, usia, motivasi kerja, dan pengalaman bekerja.

Menurut oleh Azizah, Nurul, Yunastiti Purwaningsih, and Lely Ratwianingsih. (2019) "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kreatif di kota Surakarta. dengan judul" *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Untidar*. yang melakukan penelitian tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yaitu modal dan nilai produksi.

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 peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh pada kurangnya produktivitas tenaga kerja terhadap waktu kerja di PTPN VII.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ingin di teliti yaitu :

1. Bagaimana pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma?
3. Bagaimana pengaruh umur dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma?

C. Tujuan Penelitian

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

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan informasi mengenai pengaruh umur dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh umur dan pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PTPN VII Seluma.

b. Bagi pembaca

Memberikan tambahan sumber pengetahuan untuk pembaca dalam mengaplikasikan mengenai pengaruh umur dan pendidikan terhadap 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 II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Gautama, Muhammad Shapiq, Anisa Nurhabibah Pyadini, and Dina Ulya. Dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tanah Laut: Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut."

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Laut. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Tanah Laut adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri diantaranya tingkat pendidikan, usia tenaga kerja, tingkat risiko pekerjaan, tingkat kemauan tenaga kerja dalam mencari kesempatan kerja, jenis kelamin, dan tingkat upah.¹

¹ Gautama, Muhammad Shapiq, Anisa Nurhabibah Pyadini, and Dina Ulya. Dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tanah Laut: Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut." *Jurnal Riset Akuntansi Politala* 4.1 (2021): 15-21.

Persamaan penelitian ini sama-sama ingin mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja. Dan perbedaan yaitu peneliti mengangkat judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tanah Laut: Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ramdani, Andi Nurahman, Supadi Supadi, and Nunik Kadarwati. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah 2014-2019."

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Produk Domestik Regional Bruto, Inflasi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Indeks Pembangunan Manusia terhadap penyerapan tenaga kerja di Jawa Tengah tahun 2014-2019. Hasil penelitian menunjukkan Produk Domestik Regional Bruto dan inflasi tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019. Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Indeks Pembangunan Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah tahun 2014-2019. Temuan ini mengimplikasikan perlunya peningkatan kualitas penduduk di provinsi Jawa Tengah, meliputi kualitas kesehatan yang menjadi komponen pembentuk Indeks Pembangunan Manusia. Untuk meningkatkan

Indeks Pembangunan Manusia dapat melalui kemudahan dalam mengakses fasilitas kesehatan dan pendidikan dengan harga yang terjangkau. Selain itu, pemerintah perlunya perlunya peningkatan Upah Minimum Kabupaten/Kota akan tetapi tidak memberatkan pelaku-pelaku usaha dan tidak merugikan para masyarakat.²

Persamaan penelitian ini sama-sama ingin mengetahui Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja, dan perbedaan yaitu dari tempat penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, Andi, Hardiani Hardiani, and Etik Umiyati. Dengan judul "Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja sektor industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi. Data yang digunakan adalah data sekunder deret waktu selama periode Tahun 2003 – 2016. Analisis dilakukan secara deskriptif dan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) rata-rata perkembangan penyerapan tenaga kerja industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi adalah 0,46 % pertahun, perkembangan unit usaha industri kecil sebesar 8,77 %

² Ramdani, Andi Nurahman, Supadi Supadi, and Nunik Kadarwati. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah 2014-2019." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi* 23.2 (2021): 16-31.

pertahun, perkembangan investasi industri kecil sebesar 3,55 % pertahun dan rata-rata perkembangan upah minimum Provinsi Jambi sebesar 13,49%; 2) secara bersama-sama, unit usaha, investasi dan upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi. Meskipun demikian, secara parsial hanya investasi yang berpengaruh signifikan sedangkan jumlah unit usaha dan upah tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi.³

Persamaan penelitian ini sama-sama ingin mengetahui Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja, dan perbedaan yaitu dari tempat penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Azizah, Nurul, Yunastiti Purwaningsih, and Lely Ratwianingsih. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kreatif di kota Surakarta.dengan judul" *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Untidar 2019*. 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kreatif di Kota Surakarta. Faktor-faktor tersebut antara lain modal, upah, dan nilai produksi. Industri kreatif sendiri

³ Mulyadi, Andi, Hardiani Hardiani, and Etik Umiyati. "Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi." *E-Journal Perdagangan Industri Dan Moneter* 6.1 (2018): 35-44.

merupakan industri yang mengutamakan peranan kekayaan intelektual. Industri kreatif dianggap ma⁴mpu menjadi peluang besar dalam menciptakan kemajuan dan kesejahteraan. Tidak hanya memberikan nilai tambah pada PDB, namun juga membantu dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Indonesia Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel modal dan nilai produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Variabel upah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Kingner dan Nalbaldian menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*)

Untuk meningkatkan produktivitas berkaitan dengan beberapa sumber diantaranya yaitu:

⁴ Azizah, Nurul, Yunastiti Purwaningsih, and Lely Ratwianingsih. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kreatif di kota Surakarta." *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Untidar 2019*. 2019.

1. 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
2. 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.⁵
 - a. Struktur waktu kerja Disini dikehendaki kemampuan manajemen dan pengawasan untuk

⁵ Ambar, S. T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 123

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 tetap⁶ 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

⁶ Ambar, S. T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 124

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 kesatuan fisik, 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.

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 dikuasai

10. Komunikasi antar dan antar 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

Secara konseptual produktivitas sering disebut sikap mental yang memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus selalu lebih baik dari hari kemarin.⁷

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

⁷ Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014),h. 230

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.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan.
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1) Motivasi kerja karyawan
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Kemampuan kerja sama
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Tingkat penghasilan
- 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja
- 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan
- 11) Faktor – faktor produksi yang memadai
- 12) Jaminan social
- 13) Manajemen dan kepemimpinan
- 14) Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Sumual, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Sikap
- 5) Etika kerja
- 6) Motivasi

- 7) Gaji
- 8) Kesehatan
- 9) Teknologi
- 10) Manajemen
- 11) Kesempatan berprestasi

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

- 1) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
- 3) Motivasi kerja karyawan
- 4) Pendidikan
- 5) Disiplin kerja
- 6) Keterampilan
- 7) Sikap etika kerja
- 8) Gizi dan kesehatan
- 9) Tingkat penghasilan/gaji
- 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan.

Indikator produktivitas tenaga kerja :

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang inginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas.

Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut Burhanuddin Yusuf produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
- 2) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- 3) Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
- 4) Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia

ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.⁸

Menurut Edy Sutrisno, indikator produktivitas antara lain :

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

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 dan memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Karenatanpa mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dalam membuat suatu perencanaan strategis yang nantinya akan

⁸ Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014),h. 231

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 (Shift 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) Ketrampilan karyawan itu sendiri
 - h) Teknologi
 - i) Lingkungan dan iklim kerjaan
 - j) Sikap dan etika kerja
 - k) Disiplin
 - l) Tingkat kompensasi
3. 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
4. Cara-cara Meningkatkan Produktivitas Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas 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 daalam 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 Produktvitas kerja yang tinggi atau cenderung meningkat sangat penting bagi perusahaan, karena

dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, maka efisiensi dan efektivitas perusahaan akan meningkat.

5. Pengertian Disiplin Kerja

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 indisipliner 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.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

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 Hasibuan, kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan. dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Anoraga mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Singodimedjo , 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.

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 (2016: 134), adalah interaksi antara faktor keperibadian dan faktor lingkungan (situasional).

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 prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

6. Arti penting disiplin kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakantindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi prilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.⁹

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan- peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa prilaku 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

⁹Nawawi, H. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2013), h. 114

- 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 sesame kawan sekerja sehingga membangkitkan sesame mereka rasa benci dan juga takut.

Menurut Moekijat tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang – undang masyarakat.

Indikator disiplin kerja karyawan Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah

- 1) Turunnya produktivitas kerja Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.
- 2) Tingkat absensi yang tinggi Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat
- 3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

- 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- 5) Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
- 6) Sering konflik antar karyawan. Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas.¹⁰

¹⁰Nawawi, H. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2013), h. 115

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 mengenai umur dan pendidikan 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 methode*, 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 seluma 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.

Menurut Sugiyono menjelaskan bahwa suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independen*), variabel terikat (*dependen*), variabel penghubung (*intervening*).

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 variabel) adalah Umur (X_1), Pendidikan (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. Umur, yaitu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, karena didalam usia produktif kerja relatif memiliki tenaga yang lebih untuk meningkatkan produktivitas.
2. Pendidikan, yaitu suatu faktor penentu untuk mengetahui suatu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan.

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 Analysis (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 instrument dilakukan 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 *kolomogorov-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 heterokedastisitas.

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 Selama 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	51-60 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 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 – 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%.

Tabel 4.3

Tabulasi Umur Dan Pendidikan

JUMLAH RESPONDEN	UMUR				TOTAL	PENDIDIKAN				
	U1	U2	U3	U4		P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	10	10	1	1	22	1	2	1	6	10
2	10	8	8	2	28	9	8	8	7	32
3	8	5	5	6	24	8	8	8	8	32
4	8	5	4	3	20	3	8	7	9	27
5	6	6	1	6	19	6	2	6	3	17
6	2	10	2	8	22	8	8	9	10	35
7	10	1	5	6	22	2	8	3	3	16
8	8	8	5	8	29	7	8	8	8	31
9	10	9	2	2	23	8	8	9	9	34
10	8	5	7	6	26	6	10	10	8	34
11	7	7	7	4	25	7	7	7	7	28

12	6	6	4	6	22	6	6	6	6	24
13	10	10	1	1	22	10	10	10	10	40
14	6	6	5	7	24	7	7	7	7	28
15	10	3	2	8	23	1	1	2	1	5
16	10	10	8	8	36	8	9	9	10	36
17	9	4	4	8	25	9	3	2	8	22
18	8	8	7	7	30	8	7	8	8	31
19	6	7	1	7	21	6	7	8	7	28
20	8	5	4	4	21	7	6	7	8	28
21	8	4	4	4	20	9	8	9	8	34
22	2	7	8	9	26	7	8	9	8	32
23	8	8	8	8	32	8	8	8	8	32
24	8	9	4	5	26	8	8	9	9	34
25	6	6	2	7	21	8	7	6	6	27
26	10	8	2	4	24	10	10	10	8	38
27	8	9	4	7	28	8	7	7	8	30
28	9	5	5	6	25	8	8	8	9	33
29	6	6	4	10	26	10	10	10	10	40
30	6	6	4	5	21	10	10	10	10	40
31	7	7	4	4	22	7	7	7	7	28
32	9	9	3	9	30	9	9	9	9	36
33	9	8	2	9	28	9	8	9	9	35
34	1	2	2	4	9	1	5	1	3	10
35	9	7	4	9	29	9	9	7	9	34
36	8	9	8	4	29	8	8	7	8	31
37	7	10	1	10	28	10	10	10	10	40
38	10	8	2	7	27	10	10	10	10	40
39	9	9	2	9	29	9	9	9	9	36
40	7	7	1	7	22	9	9	9	8	35
41	9	7	7	7	30	7	9	9	9	34
42	7	7	1	1	16	6	7	8	9	30
43	8	9	8	7	32	6	7	7	8	28
44	10	9	1	2	22	8	9	9	8	34
45	8	8	4	7	27	7	8	8	6	29
46	7	7	1	7	22	8	9	9	9	35
47	9	7	3	3	22	9	9	9	9	36
48	8	8	5	9	30	7	7	7	7	28
49	9	8	4	8	29	8	9	8	8	33
50	7	8	5	7	27	8	7	10	10	35

51	8	7	4	7	26	8	7	10	9	34
52	8	8	4	8	28	7	7	7	7	28
53	8	7	9	8	32	7	7	7	7	28
54	9	8	4	8	29	1	7	7	7	22
55	8	7	8	5	28	7	7	7	7	28
56	7	7	6	4	24	6	7	6	7	26
57	6	8	7	7	28	9	9	8	8	34
58	6	6	7	7	26	9	8	7	6	30
59	7	7	6	6	26	7	7	7	9	30
60	8	8	7	7	30	8	8	8	8	32

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 4.5

Uji Validitas Variabel Umur (X_1)

Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Soal 1	0,405	0,254	Valid
Soal 2	0,517	0,254	Valid

Soal 3	0,598	0,254	Valid
Soal 4	0,544	0,254	Valid

Sumber: diolah dari data primer. 2022

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

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Pendidikan

Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Soal 1	0,864	0,254	Valid
Soal 2	0,870	0,254	Valid
Soal 3	0,928	0,254	Valid
Soal 4	0,875	0,254	Valid

Sumber: diolah dari data primer. 2022

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 *alpha* hitung lebih besar dari koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,60 maka data yang di ujikan memiliki tingkat reliable yang baik.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

No	Item Pertanyaan	<i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Umur	0,907	Reliabel
2	Pendidikan	0,904	Reliabel
5	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 umur sebesar 0,907 dan variabel pendidikan sebesar 0,904. 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 Kolmogomorv-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.

4.10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Umur	Pendidikan	Produktivitas
N		60	60	60
Normal Parameters ^a	Mean	25.33	30.28	32.25
	Std. Deviation	4.421	7.181	4.115
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.192	.126
	Positive	.091	.113	.074
	Negative	-.093	-.192	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.724	1.487	.974
Asymp. Sig. (2-tailed)		.671	.054	.299
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan data hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diketahui nilai signifikansi yang di tunjukan pada asymp.sig (2-tailed) yaitu 0,671 untuk variabel umur, 0,54 untuk variabel pendidikan, dan 0,299 untuk variabel produktivitas dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan pengambilan keputusan uji normalitas yang menunjukkan nilai Asymp.sig (2-tailed) berdistribusi normal.

d. Uji Heterokedastisitas

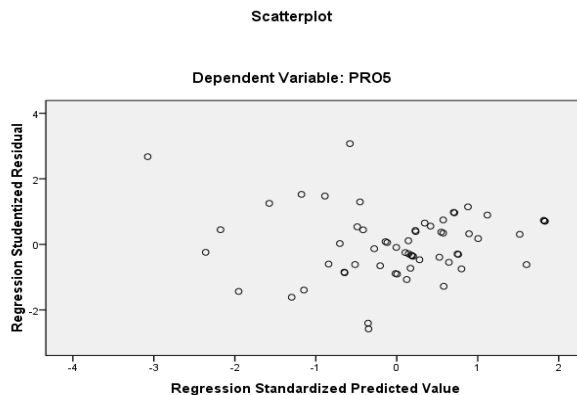
Heterokedastisitas adalah ketidaksamaan varian dari residual atau nilai error untuk semua pengamatan variabel independen pada model persamaan regresi. Analisis harus memenuhi asumsi bebas dari heterokedastisitas. Pada SPSS, uji heterokedastisitas dapat dideteksi melalui tabel *scatter plot*. Data tersebut 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 4.11
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 4.11
Uji Analisis Faktor Variabel (X₁,X₂)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.500
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7.931
	Df	1
	Sig.	.005

Sumber:diolah dari data primer, 2022

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

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

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

4.12

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

Berdasarkan dari hasil uji validitas *confirmatory analisis factordiatas* dapat disimpulkan bahwa variabel

pendidikan 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 usia, pendidikan, pengalaman kerja dan upah kerja sangat berpengaruh dalam **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN VII”**.

1. Dari keseluruhan keseluruhan item variabel *umur* dinyatakan valid karena item pertanyaan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,254. Umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji CFA yang mana nilai sig lebih besar dari (0,05) yaitu sebesar 0,434
2. Dengan kriteria *alpha* hitung lebih besar dari koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,60 maka data yang di ujikan memiliki tingkat reliable yang baik. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji CFA yang mana nilai sig lebih besar dari (0,05) yaitu sebesar 0,000
3. Secara silmutan (bersama-sama) varibel umur (X1), pendidikan (X2) berpengaruh dalam signifikan

terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan melalui uji CFA yang melalui nilai sig lebih kecil dari (0.05) yaitu 0,005.

B. Saran

Penelitian mengenai Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN VII ini masih memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut pada penelitian mendatang. Hal-hal ini yang mungkin dikembangkan adalah pada penelitian

1. Dikarenakan umur merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka sebaiknya perusahaan harus selektif memilih karyawan dengan batasan umur yang masih produktif
2. Dikarenakan pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka sebaiknya perusahaan harus mempertimbangkan pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

Adika Nur Rahmawan, Sucihatningsih D.W.P. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja produksi di PT. Hair Star Indonesia. *Indonesia Journal of Development Economics. Efficient, Vol.1, No. 1, 2018, Hal. 59-68.*

Ambar, S. T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

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.

Azizah, Nurul, Yunastiti Purwaningsih, and Lely Ratwianingsih. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kreatif di kota Surakarta." *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Untidar 2019*. 2019.

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.*

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.

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.*

Gautama, Muhammad Shapiq, Anisa Nurhabibah Pyadini, and Dina Ulya. Dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Tanah Laut: Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut." *Jurnal Riset Akuntansi Politala 4.1 (2021): 15-21.*

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.*

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.*

Mulyadi, Andi, Hardiani Hardiani, and Etik Umiyati. "Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada sektor industri kecil di Kabupaten Muaro Jambi." *E-Journal Perdagangan Industri Dan Moneter 6.1 (2018): 35-44.*

Nawawi, H. 2013. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, A. 2016. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ramdani, Andi Nurahman, Supadi Supadi, and Nunik Kadarwati. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah 2014-2019." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi* 23.2 (2021): 16-31.

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

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.

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pegar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 - Faksimil (0736) 51171-51172
Website: www.uin-fatmawati-sukarno.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME
Nomor: 076/SKLP-FEBI/01/7/2022

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

Nama : Cindy Tiara Putri
NIM : 171113006
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 turmin 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, 19 Juli 2022
Ketua TIM Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

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 Selama

III. Proses Validasi:

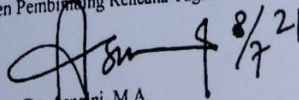
A. Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan:

1. permasalahan belum jelas. sesuaikan antara judul & di dalam pendahuluan (Perlu hasil observasi awal
2. kesalah ketikn masih banyak, terutama paragraf
lan kalm, spasi & spde.
(diperiksa lagi)
→ dapat di laksanakan

Bengkulu, 06 MEI 2021

Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir



Dr. Asnani, M.A.
Nip. 197304121998032000

B. Ketua Jurusan

Judul yang disetujui:

Penunjukkan Dosen Pembimbing:

Mengucapkan

Kata M...

No. 171110012

Berkala

Kata Tim

M...


Kata Permana
No. 171110012

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pager Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51270-51171-51172-53879 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
T U G A S : Pembimbing I

2. N A M A : Evan Stiawan, MM
N I P. : 199203202019031008
T U G A S : 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 Hermata Sari
Nim : 1711130012
Prodi : Ekonomi Syariah

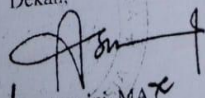
2. N a m a : Cindy Tiara Putri
Nim : 1711130006
Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Tugas Akhir : Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada 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

A. PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
- b. Bacalah secara teliti setiap pertanyaan yang telah disediakan.
- c. Berilah tanda centang (\checkmark) untuk menjawab setiap pernyataan tersebut, seperti penjelasan di bawah ini :

Contoh :

Semakin lama waktu yang digunakan dalam bekerja maka pendapatan semakin meningkat?

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Setuju
setuju											

Kalau anda beranggapan bahwa lamanya waktu yang digunakan dalam bekerja mendapatkan peningkatan, maka berilah tanda centang di sebelah kanan. Apabila anda beranggapan bahwa lama waktu yang digunakan tidak mendapatkan peningkatan, maka berilah tanda centang di sebelah kiri, dan semakin ke kanan anda menempatkan tanda centang berarti anda beranggapan bahwa lamanya waktu yang digunakan dalam bekerja akan mendapatkan peningkatan berarti sangat baik.

B. Identitas Responden

- Nama :
- Alamat :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Umur :

C. PERNYATAAN

Umur :

- 1. Tingkat usia sangat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

- 2. Bekerja di usia produktif (17-65 tahun) keterampilan dan kecekan dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan semakin meningkat.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

3. Dalam usia sudah tidak produktif lagi (lebih dari 65 tahun) keterampilan dan kecekatan dalam mengerjakan pekerjaan semakin meningkat.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

4. semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang saya rasakan.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

Pendidikan :

5. Pendidikan diperlukan di tempat saya bekerja.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

6. Pendidikan dapat menentukan tingkat kinerja yang baik.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

7. Pendidikan bermanfaat dalam menangani dalam bekerja.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

8. Menurut saya, pendidikan bermanfaat dalam mengatasi suatu masalah dalam bekerja.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

Pengalaman kerja :

9. Dalam bekerja saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

10. Semakin lama saya bekerja maka pengalaman yang saya miliki akan semakin bertambah.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

11. Pekerjaan yang saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang saya miliki.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

12. Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

Upah kerja :

13. Upah di industri tempat saya bekerja sesuai dengan hasil atau jumlah jam kerja.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

14. Upah yang saya terima lebih besar dari UMP perbulannya.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

15. Upah yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan jam kerja yang saya gunakan

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

16. Upah yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.

tidak	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	setuju
setuju											

Produktivitas :

17. Semakin banyak produk yang dihasilkan maka produktivitas akan meningkat.

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--------

18. Menurut saya produktivitas akan meningkat jika saling bekerjasama.

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--------

19. Menurut saya semakin terampil dan berpengalaman seseorang bekerja maka mutu dan kualitas akan meningkat.

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--------

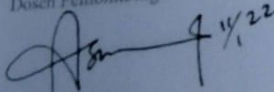
20. Menurut saya perbandingan antara output produksi dengan input produksi akan meningkatkan produktivitas.

Tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Setuju
--------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--------

Bengkulu, Januari 2022

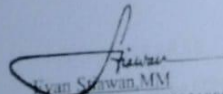
Mengetahui

Dosen Pembimbing 1



Dr. Asnani, MA
Nip. 197304121998032003

Dosen Pembimbing 2



Ryan Setiawan, MM
Nip. 199203202019031008

PTPN VII
PT Perkebunan Nusantara VII

ptpn7

15 FEB 2022

Nomor
Lamp.
Perihal

SDM/PAWI/05/2022

Izin Penelitian

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 Kurria 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 Bersekutu Sesuai ketentuan yang berlaku

Demikian, agar maklum

DIREKSI
u.b.
Kepala Bagian SDM N



HIDAYAT

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII
Kantor Direksi :
A. Trikumar 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



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, : Kurnia Permatasari¹, Cindy Tiara Putri², Asnaini³, Evan Stiawan⁴
Penulis : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada
Judul Naskah : 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

Factors Affecting Labor Productivity at PTPN VII Seluma

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

Kurnia Permatasari¹, 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

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat kurangnya 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 peneliti adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. 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. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan umur, pendidikan, pengalaman kerja, dan upah kerja adalah faktor yang dapat berpengaruh dalam produktivitas. Oleh sebab itu yang perlu diperhatikan dalam beberapa faktor yang ada, yaitu faktor umur paling penting diperhatikan karena dari hasil yang telah di uji hanya umur yang memiliki nilai signifikan rendah.

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

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing what factors are causing the lack of labor productivity at PTPN VII Seluma. Primary data in this study were obtained from PTPN VII factory employees by means of observation and giving questionnaires, while secondary data was obtained from books, articles and journals. The research method used by the researcher 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 the confirmatory factor analysis (CFA) test using the SPSS application. This analysis is used to test an instrument model. Based on the results of research that has been done age, education, work experience, and wages are factors that can affect productivity. Therefore, there are several factors that need to be considered, namely the age factor which is the most important to note because from the results that have been tested only age has a low significant value.

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

1. Pendahuluan

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. PTPN VII merupakan salah satu perusahaan yang berada di bawah naungan BUMN yang bergerak dibidang 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 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 1.1
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 1.2
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

Kepuasan kerja karyawan dapat juga berpengaruh pada produktivitas dan keunggulan bersaing perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian Almigo (2004), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas. Peningkatan kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas. Demikian juga Ariyanto dan Rahman (2014), menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas meskipun pengaruhnya lemah, sedangkan penelitian Sulistyawati dan Indrayani (2012) menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap keunggulan bersaing (Fu'ad dan Gumilar 2018).

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. Dalam sebuah perusahaan keberanekaragaman karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif sehingga dapat meningkatkan perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif, namun demikian juga dapat memberikan pengaruh yang negatif (Mathis dan Jackson, 2000).

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan 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 bertanggung jawab 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 langgan (Lestari, 2015).

Menurut Budi Rismayadi (2014), yang melakukan penelitian tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivita. Karyawan pada CV Mitra Bersama Lestari, mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja yaitu berupa tingkat pendidikan, usia, motivasi kerja, dan 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, memunda 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, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh pada kurangnya produktivitas tenaga kerja dan kedisiplinan terhadap waktu kerja di PTPN VII Seluma.

2. Tinjauan Pustaka

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 pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan lingkungan yang baik. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal.

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja ialah:

a. Pengaruh terhadap Umur

Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab adanya keterkaitan dengan kemampuan seseorang, Sehingga pekerja yang memiliki usia produktif dapat cenderung lebih kuat dari segi fisik dibandingkan dengan usia non produktif. Umur tenaga kerja yang produktif (17-60 tahun) yang mana memiliki hubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja.

b. Pengaruh terhadap Pendidikan

Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas yang tinggi, oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang dapat lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya.

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam suatu pekerjaan pada umumnya meningkatkan kemampuan seseorang. Pengalaman ini dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan, yang pada akhirnya menjadi keahlian dalam bidangnya.

d. Tingkat Upah

Upah adalah salah satu peningkatan produktivitas kerja karena upah dapat diterima oleh seseorang setelah bekerja, makin tinggi upah akan membuat karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian kuantitatif dimana adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya bertujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang akan diteliti. Objek penelitian ini orang-orang yang terlibat dalam memberikan informasi serta data yang diproses, yaitu karyawan PTPN VII pada bagian produksi.



KARTU BIMBINGAN JURNAL

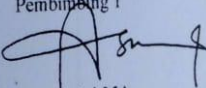
Nama/NIM : Kurnia Permatasari/1711130012
Penulis Ke : 1 (Satu)
Prodi : Ekonomi Syariah
Nama Jurnal : MESJ
Status Jurnal : Terakreditasi Sinta 4
Peringkat Jurnal :
Judul Jurnal : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas
Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma

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
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI
SUKARNG 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	Abstrak 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 keperawatan	- LoA nya Acc diujikan	A

Bengkulu, Juni 2022
Pembimbing 1

Dr. Ashaini, MA
Nip. 197304121998032003



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

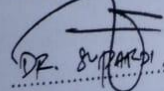
LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama Mahasiswa
NIM
Judul Skripsi

: Cindy Fatah Putri
:
:

NO	Tanggal	Masalah	Saran
		<ul style="list-style-type: none">- masukkan analisa itu angket yg paling menarik- masukkan 2 metode tdp metode yg dipda (1-10)	

Bengkulu,
Penguji I/II


DR. SUPARDI, MA
NIF







