



Pengaruh Usia, Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Misaja Mitra Pati

Veri Fadli Hestiawan¹, Tito Aditya Perdana², Amron³, Roymon Panjaitan⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang

Jl. Imam Bonjol No.207, Pendrikan Kidul, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah 50131

E-mail: 211202106993@mhs.dinus.ac.id¹, titoaditya92@dsn.dinus.ac.id², amron@dsn.dinus.ac.id³,

roymon@dsn.dinus.ac.id⁴

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 Agustus 2025

Received in revised form 5 September 2025

Accepted 18 September 2025

Available online 30 Oktober 2025

ABSTRACT

Work productivity is a crucial factor in maintaining a company's competitiveness, particularly in the seafood processing industry that applies a piece-rate wage system. PT Misaja Mitra Pati, a shrimp processing company for the export market, faces challenges in consistently meeting production targets. Internal factors such as age, wages, and work experience are assumed to influence employee productivity. This study aims to analyze the effect of age, wages, and work experience on the productivity of production employees at PT Misaja Mitra Pati. The research population comprised 1,500 production employees, with a sample of 96 respondents selected through purposive sampling. Data were collected through questionnaires tested for validity and reliability. The data analysis employed multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that age, wages, and work experience have a positive and significant effect on productivity, both partially and simultaneously. These findings highlight the importance of human resource management that considers demographic factors, fair compensation, and work experience to enhance employee productivity.

Keywords: age, wages, work experience, work productivity

Abstrak

Produktivitas kerja adalah faktor penting untuk mempertahankan kemampuan kompetitif korporasi, terutama pada industri pengolahan hasil laut yang menerapkan sistem kerja borongan. PT Misaja Mitra Pati, sebagai perusahaan pengolahan udang untuk pasar ekspor, menghadapi tantangan dalam mencapai target produksi secara konsisten. Faktor internal seperti usia, upah, dan pengalaman kerja diduga memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan dalam melakukan analisis pada pengaruh usia, upah, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Misaja Mitra Pati. Populasi penelitian adalah 1.500 karyawan bagian produksi, dengan sampel sejumlah 96 responden yang ditentukan mempergunakan teknik purposive sampling. Data dihimpun melalui kuesioner yang telah melewati uji keabsahan dan konsistensi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda berbantuan SPSS. Temuan penelitian menyatakan bahwasanya usia, upah, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan. Hasil tersebut menekankan krusialnya manajemen SDM yang mempertimbangkan faktor demografis, kompensasi yang adil, dan pengalaman kerja untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: usia, upah, pengalaman kerja, produktivitas kerja.

Received 20 Agustus, 2025; Revised 5 September, 2025; Accepted 18 September, 2025

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan cepat, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk mampu beradaptasi serta bersaing di berbagai aspek. Perubahan lingkungan bisnis tidak hanya menuntut pergeseran strategi perusahaan, tetapi juga berdampak pada pola pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) [1]. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi, SDM menjadi elemen kunci yang menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Karyawan tidak sekadar dianggap sebagai tenaga kerja, namun sebagai mitra strategis yang harus memiliki pengetahuan, pengalaman, serta orientasi kerja yang sejalan dengan visi perusahaan [2]. Oleh karena itu, produktivitas karyawan merupakan faktor vital yang perlu dijaga agar tujuan bisnis dapat tercapai secara konsisten[3].

Produktivitas kerja sendiri dapat dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sumber daya. Langkah dalam meningkatkan produktivitas mencakup berbagai aspek, mulai dari efisiensi pemanfaatan waktu dan tenaga, penerapan teknik produksi yang tepat, hingga pengembangan kompetensi pekerja. Meski istilah "produksi" sering disamakan dengan "produktivitas", keduanya berbeda. Produksi lebih menekankan pada jumlah barang atau jasa yang dihasilkan, sedangkan produktivitas mengacu pada tingkat efisiensi dalam memanfaatkan input untuk menghasilkan output [4]. Dengan demikian, produktivitas menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas suatu organisasi.

Di antara faktor yang memengaruhi produktivitas, usia pekerja sering kali menjadi perhatian utama. Secara umum, tenaga kerja yang dengan usia muda mempunyai keadaan fisik lebih prima, sementara tenaga kerja dengan usia yang lebih tua cenderung mengalami penurunan kapasitas fisik [5]. Penelitian menunjukkan bahwa individu pada usia produktif 18–55 tahun cenderung menunjukkan kinerja optimal, sedangkan di atas usia tersebut kemampuan fisik menurun seiring dengan perubahan biologis, seperti melemahnya kekuatan otot, berkurangnya pendengaran, serta penurunan kecepatan reaksi [6][7]. Namun demikian, pekerja yang lebih tua sering kali memiliki stabilitas emosional yang lebih baik dan mampu berpikir positif terhadap pekerjaannya. Artinya, usia tidak hanya berimplikasi pada keterbatasan fisik, tetapi juga dapat menjadi modal dalam ketelitian dan kedewasaan berpikir.

Selain usia, faktor upah berperan besar dalam memengaruhi produktivitas. Upah bukan hanya bentuk kompensasi finansial, melainkan juga motivasi utama bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik [8]. Pemberian upah yang adil dan layak tidak sekedar semakin menyejahterakan, namun turut menciptakan rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Ketika upah tidak seimbang dengan beban kerja, timbul rasa ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan motivasi [9]. Beberapa studi menunjukkan bahwa upah layak mampu mendorong peningkatan produktivitas, meski ada pula penelitian yang menemukan hasil berbeda [10]. Hal ini menegaskan bahwasanya korelasi diantara upah dan produktivitas tidak selalu linear, melainkan terdapat pengaruh oleh konteks organisasi dan sistem kerja yang berlaku.

Faktor lain yang juga krusial adalah pengalaman kerja. Secara umum, pengalaman dianggap memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang membuat seseorang lebih terampil dalam menghadapi tantangan pekerjaan [11][12]. Akan tetapi, hasil pra-survei menunjukkan bahwa tidak semua pekerja merasakan dampak positif dari pengalaman terhadap produktivitas. Hanya sebagian karyawan yang mengaku pengalaman kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh pengalaman sangat bergantung pada jenis pekerjaan dan karakteristik industri.

Tabel 1. Data Hasil Prasurvei

No.	Pertanyaan	Ya		Tidak		Hasil	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Usia							
1.	Apakah pekerja yang lebih tua lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan pekerja yang lebih muda?	2	10%	18	90%	20	100%
2.	Menurut Anda, apakah usia berperan dalam membentuk kematangan berpikir seseorang?	9	45%	11	55%	20	100%
3.	Apakah usia berperan dalam tingkat ketelitian dan keahlian dalam bekerja?	11	55%	9	45%	20	100%
Upah							
1.	Apakah Anda merasa upah yang diberikan sudah sebanding dengan beban kerja?	8	40%	12	60%	20	100%
2.	Apakah Anda pernah merasa upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan?	12	60%	8	40%	20	100%

3.	Apakah Anda merasa upah yang diberikan sudah cukup untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari?	14	70%	6	30%	20	100%
Pengalaman Kerja							
1.	Apakah dengan banyaknya pengalaman kerja, Anda lebih mudah memahami dan mengatasi perubahan yang terjadi di tempat kerja?	9	45%	11	55%	20	100%
2.	Apakah pengalaman kerja membuat Anda lebih mudah menguasai peralatan kerja yang telah disediakan?	8	40%	12	60%	20	100%
3.	Apakah menurut Anda pengalaman kerja mempengaruhi kualitas pekerjaan Anda?	12	60%	8	40%	20	100%
Produktivitas Tenaga Kerja							
1.	Apakah Anda pernah mengalami kesulitan dalam memenuhi target pekerjaan harian?	9	45%	11	55%	20	100%
2.	Apakah Anda merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk mencapai standar minimal pekerjaan harian?	11	55%	9	45%	20	100%
3.	Apakah menurut Anda target waktu yang ditetapkan dapat dicapai dengan kemampuan kerja yang Anda miliki?	14	70%	6	30%	20	100%

Sumber: data pra survei buruh pabrik, 2024

Temuan ini relevan dengan kondisi PT Misaja Mitra, perusahaan pengolahan udang yang lokasinya berada di Pati, Jawa Tengah. Berdiri sejak 1998, perusahaan ini mengolah udang segar menjadi berbagai produk ekspor seperti Block Frozen, IQF, Nobashi, maupun ebi [13]. Dalam operasionalnya, tenaga kerja dikelompokkan dalam pekerja tetap, bulanan, dan harian dengan sistem pengupahan borongan. Hasil prasurvei di perusahaan menyatakan bahwasanya unsur usia, upah, dan pengalaman kerja terdapat pengaruh yang berbeda terhadap produktivitas. Sebagian pekerja muda dinilai lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dibandingkan pekerja yang lebih tua, sementara upah masih dirasakan belum sebanding dengan beban kerja. Pengalaman kerja juga tidak selalu sejalan dengan peningkatan keterampilan teknis. Berdasarkan hasil demikian, diperoleh Kesimpulan bahwasanya ada research gap mengenai keterkaitan usia, upah, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas. Perbedaan temuan dalam penelitian sebelumnya serta karakteristik sistem kerja borongan di sektor pengolahan hasil laut menjadikan kajian ini penting untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini diharapkan dapat memberi ilustrasi empiris mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut benar-benar memengaruhi produktivitas tenaga kerja di PT Misaja Mitra.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg, atau sering disebut Teori Motivator-Hygiene, diperkenalkan oleh Frederick Herzberg di tahun 1959. Konsep ini termasuk salah satu teori motivasi yang menitikberatkan pada unsur-unsur yang berpengaruh terhadap rasa puas maupun tidak puas dalam pekerjaan. Herzberg mengelompokkan unsur tersebut menjadi dua, yakni faktor pendorong (motivator) dan faktor pemelihara (hygiene). Teori ini menghadirkan konseptual yang signifikan dalam memperoleh pemahaman terkait kepuasan kerja mampu memperantara keterkaitan antara dorongan motivasi dengan performa karyawan.

Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor ialah aspek pemeliharaan yang berkaitan dengan sifat dasar manusia yang menginginkan rasa tenang. Herzberg mengungkapkan keperluan kesehatan ini adalah keperluan yang bersifat berkelanjutan, sebab setelah terpenuhi akan kembali lagi pada kondisi awal (titik nol) [15].

- a. Upah, Upah merupakan wujud imbalan atau hak yang diterima seorang tenaga kerja dari perusahaan atau lembaga tempatnya bekerja.
- b. Kondisi kerja, mencakup seluruh faktor lingkungan kerja, baik fisik, psikologis, maupun ketentuan yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja serta capaian produktivitas.

Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

Motivation factors berkaitan dengan pemenuhan keperluan psikologis. Kebutuhan tersebut mencakup berbagai aspek intrinsik, kepuasan kerja yang jika hadir dalam suatu aktivitas kerja akan mendorong timbulnya dorongan motivasi yang tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Faktor motivasi ini berkaitan dengan apresiasi pada individu yang dengan langsung terkait pada pelaksanaan aktivitas bekerja [15]. Aspek ini disebut dengan *satisfiers* (motivator) yang mencakup atas

- a. Pengakuan, merupakan tingkat apresiasi yang diberi kepada pegawai atas capaian hasil kerjanya.

Biasanya berupa bonus. Tanggung jawab, merupakan tingkat luas atau besarnya beban yang didapatkan oleh seorang pekerja atas kewajiban yang ditanggungkan kepadanya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas bisa dipahami sebagai manifestasi sifat dan tingkah laku karyawan pada sebuah satuan kerja yang berkenaan dengan kepatuhan terhadap regulasi dan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan, yang terealisasi melalui tindakan dan perilaku nyata [8].

Produktivitas kerja adalah hasil dari upaya semua karyawan, untuk memaksimalkan gairah dan motivasi kerja mereka untuk menaikkan kapasitas hasil yang diperoleh melalui pemanfaatan modal serta tenaga kerja. Organisasi sangatlah mengandalkan terhadap pekerja yang produktif. Sehingga, masuk akal bahwa banyak perusahaan mempertimbangkan setiap individu saat mempekerjakan mereka untuk memastikan mereka mempunyai tenaga kerja yang produktif dan menguntungkan perusahaan [9].

Indikator Produktivitas Kerja

Ada lima indikator produktivitas [16]:

- a. Kemampuan tenaga kerja, yang mencerminkan bagaimana pekerja menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kapabilitas individu demi mencapai tingkat produktivitas yang sesuai dengan standar perusahaan.
- b. Peningkatan hasil, di mana karyawan bekerja untuk meningkatkan hasil kerja mereka dalam upaya meningkatkan produktivitas.
- c. Pengembangan diri, di mana karyawan selalu berusaha untuk mencapai tujuan mereka sendiri, yang membuat mereka merasa lebih baik.
- d. Kualitas, di mana karyawan berusaha menaikkan tingkat mutu pekerjaannya untuk wujud dari produktivitas kinerja yang optimal pada suatu instansi.
- e. Efisiensi, yang didefinisikan sebagai perbandingan antara output dan jumlah tenaga kerja dalam suatu organisasi, perlu ditingkatkan atau dijaga keseimbangannya agar dapat mendukung peningkatan produktivitas di lingkungan kerja.

Usia

Elain B. Jhonson dikutip dalam Puteri [17] menyatakan bahwa usia merupakan faktor yang paling signifikan yang memengaruhi hasil kerja seseorang serta kemungkinan perpindahan jabatan pekerjaan yang bebas. Semakin tua seseorang perpindahan jabatan cenderung menurun. Sebagian besar karyawan (92%) melakukan perubahan pekerjaan secara sukarela pada usia di bawah 45 tahun. Ini karena waktu yang tersedia untuk membayar angsuran biaya perubahan pekerjaan berkurang dengan bertambahnya usia.

Indikator Usia

Indikator-indikator usia menurut menurut Robbins & Judge [18] yaitu

- a. Eksplorasi, Dalam fase ini, individu yang baru memasuki dunia kerja berada dalam proses eksplorasi jati diri dan keterlibatan dalam eksperimentasi peran-peran internal yang signifikan. Periode ini kerap ditandai oleh ketidakstabilan emosional serta tingkat produktivitas yang fluktuatif dalam konteks profesional tertentu.
- b. Pembentukan, Karyawan mulai tenang dan menunjukkan kebutuhannya akan keterlibatan.
- c. Pemeliharaan, Terjadi ketika individu sangat produktif dan perlu menghasilkan sesuatu untuk diwariskan kepada generasi berikutnya. Kebutuhan ini menjadikan individu lebih berwibawa dan mengajarkan moral kepada generasi berikutnya.
- d. Penurunan, Individu memerlukan integritas, yang berarti merasa puas dengan pilihan hidup dan karirnya.

Upah

Imbalan berupa uang yang diberikan kepada pekerja ditetapkan melalui kesepakatan bersama, ketetapan pada UU, dan aturan yang diberlakukan, serta diberikan berdasarkan kontrak kerja yang terjalin antara pekerja dan pemberi kerja. Ketentuan dalam sistem pengupahan menuntut adanya kompensasi yang sepadan dengan standar industri serupa, mengedepankan prinsip keadilan, serta mempertimbangkan keragaman kebutuhan individu. Adapun esensi utama dari praktik pemberian upah mencakup upaya menarik minat tenaga kerja potensial yang berkualitas, memperkuat loyalitas karyawan, mempertahankan sumber daya manusia yang unggul, serta menumbuhkan motivasi kerja secara berkelanjutan [19].

Indikator Upah

Menurut [19], indikator-indikator upah antara lain:

- a. Upah didasarkan pada hasil kerja. Ini adalah metode yang dapat digunakan jika hasil kerja dapat diperhitungkan dengan cara kuantitatif. Total upah bergantung pada jumlah hasil yang diperoleh karyawan selama waktu kerja mereka. Metode ini juga dikenal sebagai sistem upah berdasarkan

- banyaknya produksi atau upah borongan.
- sistem upah menurut lama kerja. Juga dikenal sebagai sistem upah waktu. Di mana besarnya upah bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai karyawan selama waktu kerja mereka. Berapa besar gaji dihitung berdasarkan seberapa lama seorang karyawan mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya. Bisa dihitung dalam jam, hari, minggu, atau bulan.
 - Upah disesuaikan dengan tingkat senioritas. Metode pengupahan ini mengandalkan lamanya waktu bekerja atau senioritas pegawai. Menurutnya, pegawai yang lebih senior mengindikasikan loyalitas yang besar pada lembaga tempatnya bekerja.
 - Upah menurut kebutuhan. Upah karyawan didasarkan pada seberapa penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Berdasarkan Perhitungan gaji atau upah. Berdasarkan evaluasi pekerjaan. Perusahaan akan kesulitan mendapatkan karyawan yang produktif jika upah lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain.

Pengalaman Kerja

Berdasarkan pendapat [20], pengalaman kerja dapat dimaknai sebagai lamanya periode yang telah djalani individu untuk memahami tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka dan melakukannya secara baik. Pengalaman kerja adalah dasar untuk memastikan bahwa seorang karyawan tetap produktif, bekerja dengan baik, keberanian untuk mengambil resiko, dapat menangani hambatan secara penuh tanggung jawab, dan melakukan komunikasi secara baik dengan sejumlah pihak. Ini juga membantu menghasilkan karyawan yang kompeten di bidang mereka. Kemampuan kerja adalah komponen yang begitu penting serta menimbulkan pengaruh pada keberhasilan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan ialah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang memungkinkannya melakukan pekerjaan tersebut atau tidak [21].

Indikator Pengalaman kerja

Berdasarkan pendapat Ilham [20] diidentifikasi sejumlah indikator yang dapat dipergunakan dalam memperhitungkan pengalaman kerja, yakni:

- Lama waktu atau masa kerja, menggambarkan jumlah masa bekerja yang sudah dihabiskan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan memahaminya secara optimal.
- Tingkatan wawasan serta keahlian yang dipunyai, didasarkan pada wawasan karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab yang dimiliki serta terkait Lembaga tempatnya bekerja.
- Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, didasarkan pada keahlian tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas kemampuan ini didasarkan pada penguasaannya terhadap kedua teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu dugaan sementara akan permasalahan dalam penelitian. Penyusunan hipotesis bertujuan guna memberikan arah yang jelas dalam riset yang menggunakan data statistik. Merujuk pada rumusan isu serta kajian literatur yang telah dipaparkan sebelumnya, sebagai hasilnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

H1: Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

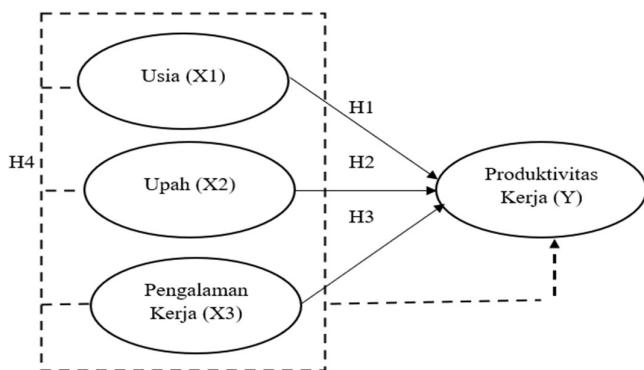
H2: Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3: Pengalaman kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H4: Usia, upah dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kerangka Pemikiran

Model kerangka konseptual ini mencoba menggambarkan sejumlah aspek yang akan dikaji pada penelitian ini. Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen, Usia (X1), Upah (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) sebagai variabel independen.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Olahan Penulis (2025)

Keterangan :

— : Persial
- - - : Simultan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode analisis menggunakan data statistik deskriptif yaitu gambaran karakteristik variabel dalam mengetahui kuatnya hubungan antar variabel. Menggunakan pendekatan kuantitatif, yang tujuannya memahami dampak antar variabel. Hubungan dan dampak faktor-faktor yang diteliti yaitu Usia (X1), Upah (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diteliti melalui penggunaan metodologi kuantitatif.

Populasi pada penelitian ini yaitu buruh pabrik PT Misaja Mitra yang berjumlah 1500 orang. Teknik yang dipergunakan dalam menetapkan sampel pada riset ini yaitu Menggunakan nonprobability sampling. Adapun kriteria responden sebagai sampel adalah buruh pabrik pada bagian produksi dan juga usia 18 tahun ke atas. Dalam penelitian ini, rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah responden. Peneliti menentukan sampel dengan persentase kelonggaran ketidak telitian sejumlah 10% (0,10).

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{1500}{1 + 1500(0.10)^2}$$

$$n = 96$$

Merujuk pada hasil tersebut, telah diketahui bahwasanya jumlah responden pada riset ini dibulatkan menjadi 96 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 2 dibawah ini disajikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Data ini berguna untuk melihat keterwakilan gender dalam pengambilan sampel.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1.	Laki-laki	38	39.65%
2.	Perempuan	58	60.4%
	Total	96	100.0%

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Berdasar pada data yang dilakukan pengolahan sebagaimana disajikan pada tabel 2, diketahui bahwasanya dari total 96 responden sebagai sampel dalam penelitian ini, mayoritas pegawai pada bagian produksi di PT Misaja Mitra Pati adalah perempuan, yakni sejumlah 58 orang atau sekitar 60,4%. Sementara itu, jumlah responden laki-laki tercatat sejumlah 38 orang atau 39,65%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel 3 dibawah ini disajikan data karakteristik responden berdasarkan usia responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Keterangan usia	Jumlah (orang)	%
1.	18-30 tahun	33	34.4%
2.	31-40 Tahun	38	39.6%
3.	>41 Tahun	25	26.0%
	Total	96	100.0%

Sumber : Data Olahan Penulis (2025)

Berdasar pada data yang dilakukan pengolahan sebagaimana disajikan pada tabel 3, diketahui bahwasanya dari keseluruhan 96 responden yang menjadi sampel pada studi ini, sejumlah 33 orang atau 34,4% berada pada rentang usia 18–30 tahun. Selanjutnya, sejumlah 38 responden atau 39,6% berusia antara 31–40 tahun, dan sisanya sejumlah 25 orang atau 26,0% berusia di atas 41 tahun.

Pendidikan Terakhir Responden

Data mengenai tingkat pendidikan terakhir responden yang merupakan karyawan bagian produksi di PT Misaja Mitra Pati disajikan pada tabel berikut

Tabel 4. Data Pendidikan Terakhir Responden

No.	Keterangan pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	%
1.	SD/Sederajat	9	9.4%
2.	SMP/Sederajat	6	6.3%
3.	SMA/Sederajat	81	84.4%
	Total	96	100.0

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Berdasar pada hasil pengolahan data pada Tabel 4, dapat diidentifikasi bahwasanya mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), yaitu sejumlah 81 orang atau sekitar 84,4%. Sementara itu, terdapat 9 orang (9,4%) yang merupakan lulusan SMA/sederajat, dan 6 orang (6,3%) lainnya adalah lulusan akademi atau diploma.

Hasil Uji Validasi

Uji validitas bertujuan dalam menilai seberapa jauh suatu instrumen mampu menghasilkan informasi yang akurat sesuai dengan sasaran penelitian [22]. Hasil uji validitas untuk masing-masing item pernyataan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Usia (X1)			
Poin pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.879	0,201	Valid
X1.2	0.810	0,201	Valid
X1.3	0.859	0,201	Valid
X1.4	0.852	0,201	Valid
Upah (X2)			
Poin pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.744	0,201	Valid
X2.2	0.794	0,201	Valid
X2.3	0.808	0,201	Valid
X2.4	0.808	0,201	Valid
X2.5	0.849	0,201	Valid
Pengalaman Kerja (X3)			
Poin pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.866	0,201	Valid
X3.2	0.899	0,201	Valid
X3.3	0.890	0,201	Valid
Produktivitas Kerja (Y)			
Poin pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,902	0,201	Valid
Y.2	0,827	0,201	Valid
Y.3	0,863	0,201	Valid
Y.4	0,854	0,201	Valid
Y.5	0,821	0,201	Valid

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Berdasar pada data yang dilakukan pengolahan pengujian validitas sebagaimana disajikan pada tabel 5, diamati bahwa nilai r tabel senilai 0,201, yang diperoleh berdasarkan rumus $df = N - 2$, dengan jumlah responden sejumlah 96 orang. Kriteria dalam mengambil keputusan dalam pengujian validitas ialah apabila skor r hitung $>$ r tabel, sebagai hasilnya pernyataan pada item kuesioner dianggap valid [22].

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna mengetahui seberapa jauh instrumen kuesioner menghasilkan data yang konsisten dan stabil dalam melakukan pengukuran setiap konstruk yang diteliti. Sebuah instrumen disebut reliabel jika skor Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih dari 0,70 [22]. Pada penelitian ini, uji reliabilitas diterapkan terhadap instrumen kuesioner yang telah didistribusikan responden, yang mencakup variabel usia, upah, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Usia (X1)	0,871	Reliabel
Upah (X2)	0,853	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,862	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,914	Reliabel

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Berdasar pada data yang dihasilkan dari pengujian reliabilitas sebagaimana tersaji pada Tabel diatas, terlihat bahwasanya keseluruhan variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Usia (X1), Upah (X2), Pengalaman Kerja (X3), dan Produktivitas Karyawan (Y) telah memenuhi syarat reliabilitas [22].

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan guna mengidentifikasi kemungkinan data residual pada model regresi bersebaran yang normal atau tidak [22]. Uji ini penting untuk memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linier. Adapun hasil uji normalitas terhadap data yang telah diolah dalam penelitian ini disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.25707531
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,047
	Negative	-,059
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Berdasar pada data yang dihasilkan pada pengujian normalitas pada tabel diatas, memperoleh hasil Nilai Asymp. Sig 0,200 $>$ 0,05 yang dapat diartikan bahwasanya data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan guna mengidentifikasi kemungkinan dalam model regresi terdapat gejala ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan. Adanya heteroskedastisitas dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi tidak efisien. Pada riset ini, pengujian dilakukan mempergunakan uji Glejser, dan hasil pengolahan data ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.388	1.313		1.057	.293
	Usia	.086	.062	.149	1.372	.173
	Upah	-.083	.055	-.177	-1.513	.134
	Pengalaman Kerja	.052	.091	.071	.578	.564
	a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja.					

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Berdasar pada data yang dihasilkan dari pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser yang ditampilkan pada output tabel Coefficients, dilihat bahwasanya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen, yaitu Usia (X1) senilai 0,173, Upah (X2) senilai 0,134, dan Pengalaman Kerja (X3) senilai 0,564, seluruhnya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diperlihatkan melalui nilai tolerance dan VIF berikut ini:

Tabel 9.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.094	2.109		1.467	.146		
	Usia	.361	.100	.301	3.604	.001	.882	1.134
	Upah	.315	.088	.323	3.585	.001	.758	1.319
	Pengalaman Kerja	.401	.146	.261	2.758	.007	.689	1.451

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja.

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Berdasar pada data yang dihasilkan dari pengujian multikolinearitas pada tabel 9 menghasilkan nilai tolerance pada seluruh variabel di penelitian > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Jadi dapat dinyatakan bahwasanya tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan terhadap variabel Usia (X1), Upah (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) dalam hubungannya dengan Produktivitas Kerja (Y). Adapun hasil pengolahan data regresi berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.094	2.109		1.467	.146		
	Usia (X1)	.361	.100	.301	3.604	.001		
	Upah (X2)	.315	.088	.323	3.585	.001		
	Pengalaman Kerja (X3)	.401	.146	.261	2.758	.007		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Berdasar pada hasil pengolahan data melalui analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,094 + 0,361X_1 + 0,315X_2 + 0,401X_3 + \epsilon$$

Uji T

Uji t pada penelitian ini dimanfaatkan dalam mengidentifikasi sejauh mana pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu Produktivitas Kerja (Y). Pengujian ini memiliki tujuan dalam melihat kemungkinan setiap variabel bebas berkontribusi yang signifikan pada perubahan variabel terikat secara individual. Variabel bebas yang diuji meliputi Usia (X₁), Upah (X₂), dan Pengalaman Kerja (X₃).

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
---------------------------	--	--	--	--	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.094	2.109		1.467	.146
Usia (X ₁)	.361	.100	.301	3.604	.001
Upah (X ₂)	.315	.088	.323	3.585	.001
Pengalaman Kerja (X ₃)	.401	.146	.261	2.758	.007

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Variabel Usia (X₁) menyatakan skor signifikansi sejumlah 0,001, yang berada dibawah nilai 0,05, dengan nilai koefisien regresi positif sejumlah 0,361. Hasil tersebut berarti bahwasanya usia memberi pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Variabel Upah (X₂) mempunyai signifikansi senilai 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien regresi positif senilai 0,315. Hasil ini mengindikasikan bahwasanya upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel Pengalaman Kerja (X₃) menunjukkan nilai signifikansi senilai 0,007, lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien regresi positif senilai 0,401. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji F

Uji F dipergunakan dalam penelitian ini guna mengidentifikasi apakah variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan guna melihat seberapa besar ketiga variabel bebas tersebut dengan simultan memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Hasil dari pengolahan data untuk uji F disajikan sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.991	3	123.330	23.445
	Residual	483.967	92	5.261	
	Total	853.958	95		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X₃), Usia (X₁), Upah (X₂)

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Berdasar pada hasil pengujian uji F yang ditampilkan pada Tabel 12, diperoleh nilai signifikansi sejumlah 0,000, yang berada dibawah taraf signifikansi 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya dengan bersama-sama, variabel Usia (X₁), Upah (X₂), dan Pengalaman Kerja (X₃) berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) secara umum dipergunakan dalam menilai tingkat kapasitas model regresi untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,211 ^a	,044	,013	1,42780

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja (X₃), Upah (X₂), Usia (X₁)

Sumber : data primer yang telah diolah (2025)

Berdasar pada data yang dihasilkan dari pengujian yang tersaji dalam Tabel 13, diperoleh nilai Adjusted R Square senilai 0,013. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya variabel Usia (X₁), Upah (X₂), dan Pengalaman Kerja (X₃) dengan simultan memiliki kemampuan mendeskripsikan variasi yang terjadi pada variabel Produktivitas Kerja (Y) senilai 1,3%.

Pembahasan

Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwasanya variabel Usia (X₁) mempunyai skor signifikansi sejumlah 0,001 (< 0,05) dengan koefisien regresi positif senilai 0,361. Hal ini mengindikasikan bahwasanya usia karyawan

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebagai hasilnya, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa seiring bertambahnya usia, karyawan cenderung memiliki pengalaman, kedewasaan, serta kematangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang berusia lebih tua umumnya telah melewati fase adaptasi dan lebih memahami ritme serta tuntutan pekerjaan. Selain itu, para tenaga kerja akan lebih memiliki perilaku bekerja yang lebih stabil, bertanggung jawab, serta mampu mengelola waktu serta tugas dengan lebih efisien.

Temuan ini diperkuat oleh hasil deskriptif yang menyatakan bahwasanya sebagian besar karyawan berada pada rentang usia 31–40 tahun, yang mana adalah usia produktif dan matang dalam konteks pekerjaan. Hasil ini selaras dengan temuan sebelumnya oleh [10] yang mengemukakan bahwasanya usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, karena berkaitan erat dengan akumulasi pengalaman kerja.

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasar pada data yang dihasilkan dari regresi, variabel Upah (X_2) mempunyai skor signifikansi sejumlah 0,001 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sejumlah 0,315. Dengan nilai signifikansi yang berada dibawah angka 0,05 dan koefisien positif, diperoleh kesimpulan bahwasanya upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebagai hasilnya, hipotesis kedua diterima.

Upah ialah suatu bentuk apresiasi dari lembaga pekerjaan atas hasil kerja pegawai. Ketika karyawan merasa bahwa upah yang diterima adil dan mencukupi, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan etos kerja yang tinggi. Rasa puas terhadap sistem pengupahan akan meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga produktivitas meningkat.

Temuan ini selaras dengan pernyataan responden dalam hasil deskriptif, di mana mayoritas menyatakan bahwa sistem upah sudah adil dan diketahui secara transparan. Hasil ini memberi dukungan pada temuan [15] yang mengemukakan bahwasanya sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan menambah tingkat kinerja dan produktivitas tenaga kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasar pada hasil pengujian regresi, variabel Pengalaman Kerja (X_3) menunjukkan nilai signifikansi senilai 0,007 ($< 0,05$) dan koefisien regresi senilai 0,401, yang berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka, hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Pengalaman kerja berperan krusial untuk meningkatkan produktivitas dikarenakan pegawai yang telah mempunyai jam terbang tinggi akan lebih memahami teknis pekerjaan, mampu menyelesaikan masalah secara efisien, dan bekerja lebih mandiri. Mereka juga mampu mengoperasikan alat atau mesin produksi dengan baik, sehingga risiko kesalahan kerja lebih kecil.

Hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, yang menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan efektivitas kerja di lapangan. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari [14] yang mengungkapkan bahwa lama pengalaman kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan karena membentuk keahlian dan kecekatan dalam bertugas.

Pengaruh Usia, Upah, dan Pengalaman Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian F yang tercantum pada Tabel 12 mengindikasikan bahwasanya nilai signifikansi senilai 0,000 kurang dari tingkat signifikansi 0,05, sebagai hasilnya diperoleh kesimpulan bahwasanya model regresi yang diterapkan pada studi ini valid untuk dipergunakan dalam memproyeksikan variabel terikat. Dengan kata lain, secara simultan, variabel Usia (X_1), Upah (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Maka dari itu, hipotesis keempat diterima.

Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak ditentukan hanya oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Usia yang berhubungan dengan kedewasaan dan pengalaman, upah sebagai insentif finansial, serta pengalaman kerja yang mencerminkan keterampilan dan adaptasi terhadap lingkungan kerja, secara bersama-sama memainkan peran penting dalam meningkatkan output kerja.

Hasil ini selaras dengan temuan dari studi oleh [37] yang mengemukakan bahwasanya pendidikan, usia dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasar pada temuan-temuan dari studi yang telah dilaksanakan, mencakup kajian teoritis, pengumpulan data melalui kuesioner, serta analisis data dengan metode regresi linear berganda terhadap

variabel bebas yaitu Usia (X_1), Upah (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT. Misaja Mitra Pati, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Usia (X_1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menandakan bahwa semakin bertambah usia karyawan, maka tingkat produktivitasnya cenderung meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan dengan usia yang lebih matang umumnya telah memiliki pengalaman dan kematangan emosional yang mendukung produktivitas agar tetap optimal di tempat kerja.
- b. Variabel Upah (X_2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, sistem penggajian yang dianggap adil dan sesuai oleh karyawan mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima menjadi pendorong utama dalam mempertahankan serta meningkatkan produktivitas karyawan.
- c. Variabel Pengalaman Kerja (X_3) memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Semakin lama masa kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula tingkat penguasaannya terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Hal ini secara langsung berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja yang semakin baik.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh melalui analisis data terhadap pengaruh variabel usia, upah, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Misaja Mitra Pati, maka penulis memberikan sejumlah saran yang bisa menjadi acuan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

- a. Menjaga Sinergi antara Usia dan Produktivitas Variabel usia menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas. Berdasar pada hal demikian, sangat krusial bagi korporasi untuk memberi pendekatan manajerial yang sesuai dengan rentang usia karyawan. Misalnya, memberikan kesempatan bagi karyawan yang lebih senior untuk membimbing karyawan yang lebih muda, sehingga terjadi alih pengetahuan dan pengalaman secara sistematis.
- b. Fokus terhadap Faktor Upah sebagai Penunjang Produktivitas mengingat bahwa variabel upah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka pihak perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi sistem kompensasi yang berlaku, baik dari segi keadilan, kelayakan, maupun transparansinya. Ketika pegawai merasakan bahwasanya imbalan atau upay yang diberikan perusahaan sebanding beban kerja dan tanggung jawabnya, maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.
- c. Mengoptimalkan Peran Pengalaman Kerja melalui Program Pengembangan SDM Mengingat pengalaman kerja juga terbukti signifikan terhadap peningkatan produktivitas, perusahaan diharapkan dapat terus memberi dukungan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui pembinaan dan pelatihan kerja berkelanjutan, mentoring antar karyawan, serta pelibatan karyawan senior dalam proses pengambilan keputusan operasional. Hal ini bertujuan agar pengalaman kerja yang dimiliki dapat lebih optimal diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari.

Daftar Pustaka

- [1] Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati, “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya,” *J. Manaj. Ris. Inov.*, vol. 2, no. 1, pp. 13–27, 2023, doi: 10.55606/mri.v2i1.2110.
- [2] S. Asriyanti, A. A. Febrianti, F. N. Wulansari, S. Mubarok, and M. I. Anshori, “Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan,” no. 3, 2024.
- [3] K. Kurniasari and R. Ibrahim, “Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja Dan Sikap Terhadap Sistem Kerja Hybrid Dengan Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. Penelit. Dan Karya Ilm. Lemb. Penelit. Univ. Trisakti*, vol. 8, no. 1, pp. 177–189, 2022, doi: 10.25105/pdk.v8i1.15108.
- [4] N. Yulian, “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Pandan,” *J. Akrab Juara*, vol. 4, no. 4, pp. 73–88, 2019.
- [5] A. Jamaludin, T. Widiarto, S. Sutina, and S. Jumaeroh, “Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produksi Tenaga Kerja di PT. Galva Kami Industry Cikarang,” *Sosio e-Kons*, vol. 16, no. 2, p. 147, 2024, doi: 10.30998/sosioekons.v16i2.22285.
- [6] Y. Rusila and K. Edward, “Hubungan Antara Umur, Masa Kerja dan Beban Kerja Fisik dengan

- Kelelahan Kerja pada Pekerja di Pabrik Kerupuk Subur dan Pabrik Kerupuk Sahara di Yogyakarta,” *J. Lentera Kesehat. Masy.*, vol. 1, no. 1, pp. 39–49, 2022.
- [7] A. Febianti, M. Shulthoni, M. Masrur, and M. Aris Safi, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia,” *J. Sahmiyya*, vol. 2, no. 1, pp. 198–204, 2023.
- [8] S. Fahrezi and S. Bo, “Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” vol. 2, no. 2, pp. 41–50, 2023.
- [9] M. Amanda and C. Hermana, “Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Medan,” vol. 5, no. 2, 2024.
- [10] L. F. Attaqi, “ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, UPAH, USIA, PENGALAMAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA INDUSTRI MANUFAKTUR (Studi Kasus Bagian Produksi PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo),” *J. Dev. Econ. Soc. Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 123–141, 2022, doi: 10.21776/jdess.2022.01.1.12.
- [11] I. R. Osman and R. Milenia, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng,” *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 3, pp. 140–147, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2449.
- [12] E. A. Safitri, F. Afriyani, and S. Lazuardi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang,” *Eksis J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 1, p. 107, 2023, doi: 10.33087/eksis.v14i1.342.
- [13] M. K. Niam, S. A. Prayitno, and D. R. Utami, “Proses pembekuan udang bentuk peeled deveined untuk produk Individual Quick Freezing (IQF) di PT. Misaja Mitra Pati Jawa Tengah,” *J. Food Saf. Process. Technol.*, vol. 1, no. 1, p. 10, 2023, doi: 10.30587/jfspt.v1i1.6347.
- [14] M. A. R. Tiara Ulla Ananda Putri, “Pengaruh Pendidikan , Pelatihan Kerja , Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada,” vol. 3, no. 4, pp. 304–314, 2024, doi: 10.55123/mamen.v3i4.4210.
- [15] A. Maya and W. Kristiana, “Penerapan motivasi menurut teori dua faktor frederick herzberg,” *J. Admistrasi Kant.*, vol. 5, no. 1, pp. 83–98, 2017.
- [16] M. Aini, I. Sari, and D. Astuti, “Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta,” *J. Maneksi*, vol. 13, no. 1, pp. 67–71, 2024, doi: 10.31959/jm.v13i1.2057.
- [17] R. S. Puteri, “PENGARUH UPAH, JAM KERJA DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PENYADAP DERES (KARET) DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan),” UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- [18] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 16th ed. Pearson Education, Inc, 2015.
- [19] Maliah and D. Kurniawan, “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang,” *J. Kompetitif*, vol. 9, no. 1, pp. 109–125, 2020.
- [20] M. Ilham, “Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris,” *Jmm Unram - Master Manag. J.*, vol. 11, no. 1, pp. 13–20, 2022, doi: 10.29303/jmm.v11i1.695.
- [21] A. H. S. Dicky Zulkarnain Rona Gah, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar,” *J. Mirai Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 123–136, 2021, [Online]. Available: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1310>
- [22] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.