



Pengaruh Usia, Upah, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada CV Swapraja Mandiri Utama

Fajar Yulianti*, Haris Ihsanil Huda, Sukemi Kamto Sudibyo, Munifah

Universitas Sains dan Teknologi Komputer Semarang

Alamat: Jl. Majapahit No. 605, Pedurungan Kidul, Kecamatan Pedurungan,

Kota Semarang, Jawa Tengah, 50192

Korespondensi: fy26388@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to look at how age, salary, and job experience affect employee productivity at CV Swapraja Mandiri Utama. This study takes a quantitative approach with a survey method. The population of this study is 529 employees, with a sample of 85 respondents chosen using the Slovin formula and purposive sampling approach. Questionnaires were used to collect data, which was then analyzed using SPSS version 25 for multiple linear regression. The findings show that age, pay, and job experience all have a favorable and significant impact on employee productivity. Age, income, and job experience all have a favorable and considerable impact on employee productivity. The Adjusted R Square value of 0.872 suggests that these three variables account for 87.2% of the variance in employee productivity, with the remaining 12.8% impacted by factors not addressed in this study. These findings indicate that employee productivity is impacted by both individual attributes and corporate policy, emphasizing the necessity of integrated human resource management techniques.*

Keywords: *Age, Wages, Work Experience, Work Productivity*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana usia, gaji, dan pengalaman kerja memengaruhi produktivitas karyawan di CV Swapraja Mandiri Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini adalah 529 karyawan, dengan sampel sebanyak 85 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan pendekatan purposive sampling. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 25 untuk regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia, gaji, dan pengalaman kerja semuanya memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Usia, pendapatan, dan pengalaman kerja semuanya memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,872 menunjukkan bahwa ketiga variabel ini menjelaskan 87,2% varians dalam produktivitas karyawan, dengan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh atribut individu dan kebijakan perusahaan, menekankan perlunya teknik manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi.

Kata Kunci: Usia, gaji, pengalaman kerja, dan produktivitas.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan pilar strategis yang berdampak pada kinerja organisasi dan keberhasilan ekonomi (Shaprina dkk., 2023). Produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih menjadi perhatian yang signifikan. Menurut statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), indeks produktivitas tenaga kerja Indonesia mencapai 87,96 pada tahun 2023, menunjukkan pertumbuhan yang relatif lambat dibandingkan tahun-tahun

sebelumnya. Lebih lanjut, menurut indikator tenaga kerja Indonesia (BPS, 2023), rata-rata produktivitas tenaga kerja nasional hanya meningkat sekitar 1,8% per tahun antara tahun 2019 dan 2023, meskipun upah minimum di provinsi-provinsi naik rata-rata 4,2% per tahun. Sementara itu, peningkatan upah minimum nasional terus terjadi, yang menunjukkan bahwa kenaikan upah belum selalu diiringi oleh peningkatan produktivitas yang sepadan (Fahrezi Sandi & BO Sudiby, 2024). Kondisi tersebut mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara peningkatan input tenaga kerja terutama biaya upah dan *output* atau hasil kerja yang dihasilkan.

Di level perusahaan skala kecil dan menengah seperti CV Swapraja Mandiri Utama yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan implementasi proyek, terdapat indikasi produktivitas tenaga kerja yang belum merata. Berikut merupakan data hasil riset peneliti:

Tabel 1. Hasil Observasi CV Swapraja Mandiri Utama Tahun 2025

No	Kategori Produktivitas	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Keterangan
1.	Tinggi (masa kerja > 3 tahun)	8 orang	32%	Kinerja stabil, jarang absen, hasil kerja sesuai target
2.	Sedang (masa kerja 1–3 tahun)	10 orang	40%	Produktivitas fluktuatif, terkadang membutuhkan supervise
3.	Rendah (masa kerja < 1 tahun)	7 orang	28%	Sering terlambat dan belum mencapai target kerja
Total		25 orang	100%	

Sumber: Observasi Peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas karyawan dengan pengalaman lebih dari tiga tahun menunjukkan produktivitas tinggi, sedangkan mereka yang memiliki pengalaman kurang dari satu tahun menunjukkan produktivitas rendah. Lebih lanjut, perbedaan kinerja diamati di antara karyawan bahkan dengan gaji yang sama. Hasil ini menunjukkan bahwa usia, gaji, dan pengalaman kerja merupakan faktor signifikan yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja, khususnya di sektor jasa konstruksi, yang membutuhkan kombinasi keterampilan teknis, disiplin, dan manajemen waktu yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk menentukan dampak ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan di CV Swapraja Mandiri Utama.

Efisiensi adalah rasio output terhadap input, yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan produk unik menggunakan sumber daya yang tersedia.

Menurut Doi dan Aisha (2023), produktivitas adalah rasio output terhadap input dan merupakan indikator utama pertumbuhan ekonomi dan efisiensi organisasi. Macogliani dkk. (2021) juga menyatakan bahwa efikasi diri mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengembangkan keterampilan kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk usia karyawan, yang terkait erat dengan bakat dan kemampuan.

Produktivitas biasanya meningkat seiring bertambahnya usia dan pengalaman hingga mencapai titik puncak tertentu, kemudian dapat menurun akibat faktor fisik atau kesulitan adaptasi terhadap teknologi baru. (Lundborg et al., 2021) menegaskan bahwa tenaga kerja usia menengah cenderung mencapai produktivitas optimal karena memiliki keseimbangan antara keterampilan, pengalaman, dan energi kerja. (Dewanti & Kurniasih, 2023) menemukan bahwa usia memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, di mana karyawan berusia produktif (25–45 tahun) memiliki performa lebih stabil dibanding usia di atas 50 tahun. Usia dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi kemampuan adaptasi, efisiensi kerja, dan ketahanan fisik dalam menyelesaikan tugas. Meskipun usia berperan dalam menentukan kemampuan dan efisiensi kerja, faktor ekonomi seperti upah sering kali menjadi pendorong utama bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Dalam teori upah produktivitas, pembayaran upah di atas tingkat pasar dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan upaya karyawan, sehingga menghasilkan peningkatan output. Peningkatan upah minimum berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas pekerja, terutama bila dikombinasikan dengan sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil (Coviello et al., 2022). (Fahrezi Sandi & BO Sudibyo, 2024) juga mendukung teori tersebut dengan menyatakan bahwa peningkatan upah yang sejalan dengan kontribusi kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan menurunkan tingkat absensi. Namun, di CV Swapraja Mandiri Utama, peningkatan upah belum sepenuhnya diikuti peningkatan produktivitas, sehingga efektivitas kebijakan kompensasi perlu dikaji lebih mendalam. Pengalaman kerja, selain usia dan pendapatan, merupakan prediktor utama produktivitas karena semakin lama seseorang bekerja, semakin besar kemampuan dan efisiensinya dalam menyelesaikan tugas, seperti yang ditunjukkan dalam prinsip belajar sambil melakukan.

Teori *learning by doing* menjelaskan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin baik kemampuan dan efisiensinya dalam menyelesaikan sesuatu. (Loc et al., 2025) menyatakan bahwa pengalaman kerja memperkuat efisiensi karena pekerja belajar dari kesalahan dan mengembangkan strategi kerja yang lebih efektif seiring waktu. Hasil penelitian dari (Sirait & Hidayat, 2025) Ditemukan bahwa personel dengan masa kerja lebih dari tiga tahun mungkin menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan memberikan hasil yang berkualitas lebih tinggi daripada pekerja baru. Pengalaman kinerja dapat dianggap sebagai bentuk investasi modal manusia (*human capital*) yang berpengaruh terhadap produktivitas jangka Panjang.

Riset yang sudah ada banyak mengkaji korelasi baik upah dengan produktivitas, tetapi sebagian besar fokus pada sektor industri besar dan manufaktur. Kesenjangan penelitian masih terlihat dalam tiga hal utama. Sebagai permulaan, masih terdapat kekurangan penelitian mengenai pengaruh gabungan usia, gaji, serta pengalaman kinerja terhadap produktivitas. Kedua, sebagian besar studi dilakukan pada dilaksanakan di perusahaan yang sudah mendominasi, CV masih jarang ditemukan. Ketiga, sektor jasa konstruksi masih kurang mendapat perhatian, padahal sektor ini membutuhkan keseimbangan antara keterampilan teknis dan fisik yang unik.

Berdasarkan temuan dan kekurangan tersebut, penting untuk menyelidiki bagaimana usia, gaji, dan pengalaman kerja memengaruhi produktivitas karyawan di CV Swapraja Mandiri Utama, Jalan Borobudur Utara III No. 9 RT.01 RW.04, Manyaran - Semarang, Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam merancang strategi penggajian, pelatihan, dan manajemen tenaga kerja yang lebih efektif, serta berkontribusi pada literatur empiris untuk industri jasa konstruksi di Indonesia.

KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas tenaga kerja, sebagaimana didefinisikan oleh (Rauuf et al., 2022), adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan produk dan layanan dengan efisiensi tertentu atau yang direncanakan dalam jangka waktu tertentu, menggunakan sumber daya yang tersedia. Produktivitas tenaga kerja merupakan hasil dari upaya seluruh karyawan untuk mengoptimalkan antusiasme dan motivasi kerja mereka guna meningkatkan produksi dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia,

termasuk modal dan tenaga kerja. Produktivitas personel suatu organisasi memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilannya.

Menurut(Susmika et al., 2022), secara teknis, throughput adalah jumlah total output yang digunakan dalam jaringan radio. Produktivitas adalah kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya dan infrastruktur yang tersedia secara optimal untuk menghasilkan output maksimum.

Usia

Menurut Hurlock dalam (Basuki, 2020), Usia adalah rentang waktu sejak kelahiran seseorang hingga mencapai hari ulang tahunnya. Rentang ini mencerminkan perbedaan panjangnya pengalaman dan perkembangan individu sepanjang hidupnya. Usia turut menjadi salah satu indikator bagi perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan, karena karyawan yang sedang berada pada fase produktif biasanya lebih diprioritaskan untuk mengisi posisi yang tersedia. Penentuan klasifikasi usia dilakukan berdasarkan rentang usia yang ditetapkan perusahaan. Banyak tenaga kerja berada pada kelompok usia muda maupun usia lanjut, sehingga perusahaan perlu menyesuaikan penugasan pekerjaan dengan kemampuan yang relevan (Doni Mardiyanto, 2021).

Menurut (Jamaludin et al., 2024), Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh usia mereka. Pekerja pada fase produktif lebih produktif daripada pekerja yang lebih tua karena kemampuan fisik menurun seiring bertambahnya usia. Jaringan fisik berubah seiring bertambahnya usia, yang menyebabkan penurunan kekuatan fisik dan kelelahan di tempat kerja. Penuaan juga dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan fungsi organ di tempat kerja, yang membuat karyawan lebih sensitif dan kurang produktif di tempat kerja.

Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditentukan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Gunawan & Defrizal, 2024). Upah, menurut

Hasibun dalam (Uly dkk., 2022), adalah imbalan atas jasa yang diberikan kepada pekerja harian sesuai dengan kesepakatan pembayaran yang telah disepakati.

Menurut (Amanda & Hermana, 2024), kompensasi adalah imbalan yang adil dan sesuai yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian tujuan perusahaan. Imbalan ini, termasuk pembayaran langsung untuk pekerjaan, jam kerja tetap, dan tunjangan, dirancang untuk mendorong kinerja optimal. Menurut Batjo dan Shaleh dalam Rauf dkk. (2022), kompensasi adalah pembayaran tunai langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah unit yang diproduksi, atau jumlah pekerjaan yang dilakukan

Pengalaman Kerja

Menurut (Akbar R, 2020), pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam suatu profesi, yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja dan pengembangan bakat dalam pekerjaan serupa. Sumber-sumber akademik menekankan bahwa pengalaman kerja mencakup baik aspek kognitif (pengetahuan) maupun teknis (keterampilan), yang berkembang seiring waktu melalui praktik langsung dalam pekerjaan.

Pengalaman adalah sesuatu yang telah dialami atau dijalani, sedangkan kerja adalah tindakan untuk menyelesaikan sesuatu (Nur Isnawati, 2020). Pengalaman kerja mengacu pada pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melakukan proses kerja sebagai hasil dari keterlibatan langsung dalam aktivitas tersebut. Lebih lanjut, pengalaman kerja memiliki dampak signifikan pada pengembangan perusahaan, karena semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, semakin tinggi potensi pertumbuhan bisnis dan produktivitas staf (Hidaya et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif untuk menyelidiki pengaruh usia, gaji, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Swapraja Mandiri Utama. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, di mana usia (X1), gaji (X2), dan pengalaman kerja (X3) diperiksa sebagai faktor independen, dan produktivitas karyawan (Y) diperiksa sebagai variabel dependen. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas karyawan. Untuk memastikan

kelayakan model analitik, uji prediksi klasik seperti uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Penelitian ini dilakukan di CV Swapraja Mandiri Utama di Semarang, Indonesia, dari Oktober 2025 hingga Januari 2026. Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 529 karyawan, dan ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel yang diperlukan.

N = Jumlah total populasi

e = *Margin of error* (tingkat kesalahan 10%)

Dengan N 529 dan e 10%, maka sampel yang diperoleh

$$n = \frac{529}{(1 + 529 \times 0,10^2)}$$

$$n = 84,2$$

Maka, ukuran sampel untuk survei ini dibulatkan menjadi 85 responden. Pengambilan sampel bertujuan digunakan, dengan individu yang dipilih memenuhi persyaratan tertentu, seperti dipekerjakan oleh organisasi, berusia antara 18 dan 60 tahun, dan aktif dalam kegiatan sehari-hari. Data primer dikumpulkan langsung dari karyawan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari laporan yang relevan atau penelitian sebelumnya. Perangkat lunak SPSS versi 25 digunakan untuk mengolah data guna melakukan statistik yang tepat dan sistematis. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk menguji pandangan responden mengenai berbagai klaim, dengan nilai mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju), sesuai dengan standar dari Sugiyono, (2023).

Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penelitian ini meliputi usia, gaji, pengalaman kerja, dan produktivitas karyawan. Variabel-variabel ini dibagi menjadi dua kelompok. 1) Faktor independen yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada faktor lain (X1: Usia, X2: Gaji, X3: Pengalaman kerja); dan 2) Variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen (Y: Produktivitas karyawan).

Tabel 2. Operasional Variabel

No.	Variabel	Devinisi Oprasional	Indikator
1	Usia (X1)	Menurut Hurlock dalam (Basuki, 2020), Usia adalah rentang waktu sejak kelahiran seseorang hingga mencapai hari ulang tahunnya. Rentang ini mencerminkan perbedaan panjangnya pengalaman dan perkembangan individu sepanjang hidupnya.	1. Kelompok 18–40 tahun 2. Kelompok 41–60 tahun 3. Kelompok >61 tahun Hurlock dalam (Basuki, 2020)
2	Upah (X2)	Menurut (Amanda & Hermana, 2024), Upah adalah pembayaran yang adil dan pantas diterima pekerja atas pencapaian tujuan perusahaan, yang mencakup pembayaran langsung atas tenaga kerja, jam kerja tertentu, serta tunjangan, dan berfungsi sebagai insentif untuk mendorong kinerja terbaik.	1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja 2. Kemampuan Perusahaan 3. Serikat pekerja 4. Produktivitas karyawan 5. Pemerintah 6. Biaya hidup (Amanda & Hermana, 2024)
3	Pengalaman Kerja (X3)	Menurut (Akbar R, 2020), Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, yang ditentukan oleh pengalaman kerja dan pengembangan bakat dalam tugas-tugas terkait.	1. Lama waktu/masa kerja 2. Wawasan pekerjaan 3. Pengetahuan/penguasaan masalah (Akbar R, 2020)
4	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Menurut (Rauuf et al., 2022), Produktivitas kerja adalah kemampuan suatu individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu dengan efisiensi yang ditetapkan atau sesuai rencana, melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu (Rauuf et al., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tujuan penyajian data deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mengkarakterisasi profil responden serta kondisi data penelitian.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	Valid Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	16,5 %
	Perempuan	71	83,5%
Usia	21-30 Tahun	8	9,4%
	30-40 Tahun	66	77,6%
	40-50 Tahun	6	7,1%
	>50 Tahun	5	5,9%
Pendidikan Terakhir	SMA	77	90,6%
	S1	8	9,4%
Lama Bekerja	1-2 Tahun	4	4,7%
	2-3 Tahun	25	29,4%
	4-5 Tahun	49	57,6%
	>5 Tahun	7	8,2%
Total Responden		80	100%

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Penelitian ini melibatkan 80 partisipan, sebagian besar adalah perempuan (83,5%) dan berusia antara 31 dan 40 tahun (77,6%). Mayoritas responden (90,6%) memiliki ijazah SMA dan pengalaman kerja 4-5 tahun (57,6%). Statistik ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam usia kerja, memiliki pendidikan menengah, dan memiliki pengalaman kerja yang cukup

2. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Penulis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk memeriksa validitas instrumen tersebut:

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Usia (X1)	X1.1	0.802	0,2133	Valid
	X1.2	0.791	0,2133	Valid
	X1.3	0.834	0,2133	Valid
Upah (X2)	X2.1	0.792	0,2133	Valid
	X2.2	0.717	0,2133	Valid
	X2.3	0.728	0,2133	Valid
	X2.4	0.672	0,2133	Valid
	X2.5	0.828	0,2133	Valid
	X2.6	0.670	0,2133	Valid
	X3.1	0.854	0,2133	Valid
	X3.2	0.812	0,2133	Valid

Pengalaman Kerja (X3)	X3.3	0.753	0,2133	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.788	0,2133	Valid
	Y.2	0.778	0,2133	Valid
	Y.3	0.718	0,2133	Valid
	Y.4	0.708	0,2133	Valid
	Y.5	0.755	0,2133	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dengan SPSS, semua item dari variabel usia (X1), upah (X2), pengalaman kerja (X3), dan produktivitas (Y) memiliki nilai r terhitung lebih besar dari nilai r tabel (0,2133). Oleh karena itu, semua item pertanyaan dianggap valid dan dapat digunakan untuk riset selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Penulis melakukan studi menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk menilai keandalan instrumen tersebut.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Reability Coeffisients	Alpha	Keterangan
Usia (X1)	3 item	0.735	Reliabel
Upah (X2)	6 item	0.831	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	3 item	0.732	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	5 item	0.804	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach lebih tinggi dari 0,70, yang mengindikasikan bahwa usia (X1), gaji (X2), pengalaman kerja (X3), dan produktivitas (Y) dapat diandalkan.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Peneliti menggunakan perangkat lunak ibm spss statistics untuk menentukan normalitas kolmogorov-smirnov.

Tabel 6. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
<i>N</i>	85
<i>Test Statistic</i>	0,052
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Maka, data residual terdistribusi secara teratur dan memenuhi kondisi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Penulis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk menguji multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Usia (X1)	0,253	3,946
Upah (X2)	0,268	3,725
Pengalaman Kerja (X3)	0,266	3,755

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas di antara variabel independen, seperti yang ditunjukkan oleh toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Penulis menggunakan IBM SPSS Statistics untuk menilai heteroskedastisitas.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Unstandardized Residual	
<i>N</i>	85
<i>Test Statistic</i>	0,052
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Menurut hasil pengujian, nilai signifikansi untuk usia (X1) adalah 0,924, gaji (X2) adalah 0,654, dan pengalaman kerja (X3) adalah 0,861, semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas, yang berarti model regresi yang digunakan sudah memadai.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penulis menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS untuk melakukan analisis regresi linier berganda.

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Standard	t	Sig.
-------	----------------	----------	---	------

	Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,141	0,845		1,350	0,181
Usia (X1)	0,272	0,111	0,191	2,455	0,016
Upah (X2)	0,357	0,066	0,407	5,394	0,000
Pengalaman Kerja (X3)	0,590	0,112	0,398	5,252	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

$$Y = 1.141 + 0.272 X_1 + 0.357 X_2 + 0.590 X_3 + e$$

- Koefisien konstanta: Nilai 1,141 menunjukkan peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- Koefisien usia (X1): Setiap peningkatan 1% usia kerja meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,272, dengan nilai p 0,016, menunjukkan signifikansi
- Koefisien gaji (X2): Setiap peningkatan 1% gaji meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,357, dengan tingkat signifikansi 0,000, menunjukkan signifikansi.
- Koefisien pengalaman kerja (X3): Setiap peningkatan 1% pengalaman kerja meningkatkan produktivitas sebesar 0,590, dengan nilai p 0,000, menunjukkan signifikansi.

5. Uji Hipotesis

a) Uji t

Penulis menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS untuk melakukan uji-t.

Tabel 10. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,141	0,845		1,350	0,181
Usia (X1)	0,272	0,111	0,191	2,455	0,016
Upah (X2)	0,357	0,066	0,407	5,394	0,000

Pengalaman Kerja (X3)	0,590	0,112	0,398	5,252	0,000
-----------------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variiabe: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Skor tabel-t sebesar 1,664 diperoleh dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1 = 80$. Pengaruh parsial faktor independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- a. Usia (X1): t terhitung = 2,455 > $t = 1,664$, tanda = 0,016 < 0,05, menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa usia memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap produktivitas di tempat kerja.
- b. Gaji (X2): t terhitung = 5,394 > $t = 1,664$, tanda = 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas.
- c. Pengalaman Kerja (X3): t angka = 5,252 > t tabel = 1,664, tanda = 0,000 < 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap produktivitas di tempat kerja.

b) Uji f

Penulis menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS untuk melakukan uji F.

Tabel 11. Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	653,220	3	217,740	190,917	0,000 ^b
Residul	92,380	81	1,140		
Total	745,600	84			
a. Dependent Variiabe: Produktivitas Kerja					
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Upah, Usia					

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Nilai F untuk $df_1 = 2$ dan $df_2 = 82$ adalah 3,110. Nilai F yang dihitung sebesar 190,917 lebih besar dari nilai F sebesar 3,110, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000 (kurang dari 0,05). Akibatnya, H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti

bahwa gaji, usia, dan pengalaman kerja semuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

c) Uji R²

Penulis menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS untuk melakukan uji R².

Tabel 12. Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,936 ^a	0876	0,872	1,068
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Upah, Usia				
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Nilai R² yang disesuaikan sebesar 0,872 (87,2%) menunjukkan bahwa beban kerja, konflik pekerjaan, dan stres kerja menyumbang 87,2% dari dampak terhadap kinerja pekerjaan, sedangkan faktor lain berkontribusi sebesar 12,8%..

6. Pembahasan

a) Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Swapraja Mandiri Utama.

Menurut analisis regresi linier berganda dan uji-t, CV Swapraja Mandiri Utama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan muda. Koefisien regresi sebesar 0,272 dan nilai signifikansi 0,016 (<0,05) menunjukkan bahwa semakin dekat usia dengan rentang usia produktif, semakin baik produktivitasnya. Pekerja dalam kelompok usia produktif umumnya sehat secara fisik, mudah beradaptasi, dan matang dalam pekerjaannya.

Temuan ini konsisten dengan temuan Jamaludin dkk., 2024 dan Hestiawan dkk., 2025, yang menemukan bahwa usia memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun, Febianti dkk., 2023 menemukan bahwa usia tidak selalu memiliki pengaruh signifikan, karena keterampilan dan pengetahuan memiliki

dampak yang lebih besar. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan subjek penelitian dan karakteristik pekerjaan.

b) Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Swapraja Mandiri Utama.

Uji statistik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari gaji terhadap produktivitas karyawan, dengan koefisien regresi 0,357 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji, semakin besar pula hasil kerja karyawan. Kompensasi yang adil meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab, mendorong orang untuk bekerja lebih keras.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Nurmajidah, 2020), (Hestiawan dkk., 2025), dan (Waluyo, 2024), yang mengungkapkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas. Namun, menurut (Fadillah dkk., 2020), upah minimum tidak selalu memiliki pengaruh besar karena kenaikan gaji tidak selalu disertai dengan peningkatan keterampilan dan efisiensi. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa dampak gaji terhadap produktivitas bergantung pada lingkungan organisasi dan strategi manajemen..

c) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Swapraja Mandiri Utama.

Hasil uji t menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan koefisien regresi 0,590 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang mengkonfirmasi hipotesis. Semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin tinggi produktivitas kerjanya. Karyawan yang berpengalaman memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses kerja, dapat melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih akurat, serta dapat mengurangi kesalahan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Lukminto Aji Saputro & Edy Purwo Saputro, 2023), Kum (Kumbadewi dkk., 2021), dan Rahmawati (2023), yang menemukan bahwa pengalaman kerja meningkatkan produktivitas kerja. Namun, penelitian (Hartono & Hartati, 2024) dan (Lubis, 2024) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja, karena karakteristik lain seperti disiplin kerja atau pelatihan sama pentingnya. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bervariasi tergantung pada lingkungan organisasi dan faktor lainnya.

d) Pengaruh Usia, Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Swapraja Mandiri Utama.

Pengujian simultan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari usia, gaji, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan (nilai $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pribadi dan kebijakan perusahaan memengaruhi produktivitas kerja. Menurut uji koefisien determinasi, nilai R-squared sebesar 0,876 menunjukkan bahwa ketiga variabel ini menjelaskan 87,6% varians dalam produktivitas, sedangkan sisanya 12,4% dijelaskan oleh faktor lain. Skor R-squared sebesar 0,872 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Hestiawan dkk., 2025) dan (Lakshmitha dkk., 2024), yang menemukan pengaruh signifikan dari usia, gaji, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas, serta pentingnya interaksi antar faktor sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Produktivitas karyawan di CV Swapraja Mandiri Utama berkorelasi positif dan signifikan dengan usia.
2. Gaji memiliki pengaruh yang kuat dan menguntungkan terhadap produktivitas staf di CV Swapraja Mandiri Utama.
3. Di CV Swapraja Mandiri Utama, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang substansial dan menguntungkan terhadap produktivitas staf.
4. Di CV Swapraja Mandiri Utama, produktivitas staf dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh usia, gaji, dan pengalaman kerja.

Disarankan untuk menyusun kebijakan pengupahan yang adil, memperhatikan penempatan karyawan sesuai usia dan kemampuan fisik, serta memberikan pelatihan berkelanjutan. Selain itu, karyawan berpengalaman dapat dioptimalkan sebagai mentor

bagi karyawan baru, dan penilaian produktivitas bisa dikombinasikan dengan data objektif.

Disarankan untuk ada tambahan variabel lain seperti motivasi dan lingkungan kerja, serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas atau metode kualitatif untuk menggali faktor produktivitas lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kantor Cabang Polewali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Amanda, M., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 271–283. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i2.1802>
- Basuki, H. (2020). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pendapatan Dengan Literasi Keuangan Pelaku Usaha Burjo Di Kawasan Universitas Negeri Semarang. 2, 1–9.
- Coviello, D., Deserranno, E., & Persico, N. (2022). Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer. *Journal of Political Economy*, 130(9), 2315–2360. <https://doi.org/10.1086/720397>
- Dewanti, R. N., & Kurniasih, N. (2023). Pengaruh Usia, Masa Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Metode Regresi Linear Berganda. *Jitmi*, 6(1), 2685–6123. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JITM/article/view/28820/pdf>
- Doni Mardiyanto, G. S. (2021). *Surakarta Management Journal*. *Syrakarta Management*, 2(1), 103–110.
- Dwi, W., & Aisyah, S. (2023). Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Sedang di Pulau Sumatera Determinant of Labor Productivity of Large and Medium Manufacturing Industries on the Island of Sumatra. 23(1), 33–43.
- Fadillah, A., Ginting, R., Lubis, I., Utara, U. S., & Test, H. (2020). Analisis determinan produktivitas tenaga kerja di indonesia. 5(2).
- Fahrezi Sandi, & BO Sudiby. (2024). Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 41–50. <https://ejournal.papanda.org/index.php/jimab/article/view/370>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198–204.
- Gunawan, A., & Defrizal, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Peternakan Telur Metro Lampung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(1), 138. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i1.1418>
- Hartono, M. D., & Hartati, C. S. (2024). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Karya Sukses Sejahtera Surabaya. 1(4), 24–34.
- Hestiawan, V. F., Perdana, T. A., Panjaitan, R., Imam, J., No, B., Kidul, P., Tengah, K.

- S., Semarang, K., & Tengah, J. (2025). Pengaruh Usia , Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Misaja Mitra Pati. *5*(2), 195–207.
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Nurbiah, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, *1*(3), 1071–1085.
- Jamaludin, A., Widiarto, T., Sutina, S., & Jumaeroh, S. (2024). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produksi Tenaga Kerja di PT. Galva Kami Industry Cikarang. *Sosio E-Kons*, *16*(2), 147. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v16i2.22285>
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, *9*, 8.
- Lakshmita, S., Rohan, Y., Simanjourang, A., Fangestu, F., & Mirza, D. F. (2024). Effect of Age , Length of Service , and Education on Employee Productivity. *3*(4).
- Loc, T. B., Thanh Ngan, N. T., Linh, L. D., & Luan, N. T. (2025). On-The-Job Training: Enhance Experience and Increase Success for the Student Community in Vietnam. *SAGE Open*, *15*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/21582440241311160>
- Lubis, P. (2024). *Jurnal Widya Jurnal Widya*. *5*(April).
- Lukminto Aji Saputro, & Edy Purwo Saputro. (2023). Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Joko Konveksi. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, *16*(1), 10–21. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.864>
- Lundborg, P., James, S., Lagerqvist, B., & Vikström, J. (2021). Learning-by-Doing and Productivity Growth Among High-Skilled Workers: Evidence from the Treatment of Heart Attacks. *SSRN Electronic Journal*, 14744. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3934761>
- Maknoliani, Y., Fidayan, A., Manajemen, S., Ekonomi, F., Sangga, U., Kerja, L., & Karyawan, P. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *9*(2).
- Nur isnawati, F. (2020). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis. Jurnal Ilmiah*, *16*(1), 100–110.
- Nurmajidah, D. (2020). Pengaruh Jam Kerja , Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN V SEI Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. *Skripsi*, 1–132.
- Rahmawati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, insentif, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada ukm roti di sayung demak. *3*(2). <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i2.521>
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *9*(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Novita, H., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Novita, M., & Aprilia, P. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *4*(3), 382–387.
- Sirait, M. K., & Hidayat, R. (2025). Balance : *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Masa Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*. *4*(1), 381–394.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta*.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan

- Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10–26.
- Susmika, L., Wiska, M., & Gusteti, Y. (2022). Pengaruh Konflik Internal, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Citra Lencana Sakti). *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(1), 44–54. <https://doi.org/10.54131/jbma.v9i1.135>
- Uly, N. S., Ferdiansyah, D., Saelendra, D., Savella, F., & Simanjuntak, A. R. (2022). Pengaruh Upah, Keselamatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amanah Enam Berlian Di Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 1(1), 47–56. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v1i1.48>
- Waluyo, R. (2024). Model Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman, Disiplin, Motivasi, Upah, Usia, Manajerial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Jurnal Saintis*, 24(02), 83–92. [https://doi.org/10.25299/saintis.2024.vol24\(02\).18292](https://doi.org/10.25299/saintis.2024.vol24(02).18292)