

# instiper 10

## jurnal\_20163

 16 Dec 2024

 Cek Plagiat

 INSTIPER

---

### Document Details

**Submission ID**

trn:oid::1:3116452839

**Submission Date**

Dec 16, 2024, 3:13 PM GMT+7

**Download Date**

Dec 16, 2024, 3:19 PM GMT+7

**File Name**

Jurnal\_Nofia\_Tia\_Dara\_2.docx

**File Size**

95.7 KB

**14 Pages**

**2,968 Words**

**17,593 Characters**

# 11% Overall Similarity




The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

---

## Top Sources

- 9%  Internet sources
- 4%  Publications
- 3%  Submitted works (Student Papers)

---

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 9% Internet sources
- 4% Publications
- 3% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
ejournal.upnjatim.ac.id		1%
2	Internet	
www.coursehero.com		1%
3	Internet	
123dok.com		1%
4	Internet	
ejournal-unisma.net		1%
5	Internet	
eprints.poltekkesjogja.ac.id		1%
6	Student papers	
St. Ursula Academy High School		0%
7	Internet	
repository.upi.edu		0%
8	Student papers	
Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur		0%
9	Student papers	
Universitas Brawijaya		0%
10	Internet	
ejournal.uniska-kediri.ac.id		0%
11	Internet	
fr.scribd.com		0%

12	Internet	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id	0%
13	Internet	repositori.umsu.ac.id	0%
14	Internet	fkipbastra.blogspot.com	0%
15	Internet	repository.ubb.ac.id	0%
16	Internet	repository.uinjkt.ac.id	0%
17	Internet	repository.unibos.ac.id	0%
18	Publication	Anggreany Hustia. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ...	0%
19	Internet	core.ac.uk	0%
20	Internet	dspace.lib.uom.gr	0%
21	Internet	estd.perpus.untad.ac.id	0%
22	Internet	garuda.kemdikbud.go.id	0%
23	Internet	media.neliti.com	0%

*PEMETAAN TINGKAT KEMATANGAN DAN KINERJA KARYAWAN  
PT BAKRIE SUMATERA PLANTATION TBK*

**Nofia Tia Dara**

Program Studi Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian  
INSTIPER Yogyakarta

\*Email Korespondensi: [tiadaranovi99@gmail.com](mailto:tiadaranovi99@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan tingkat kematangan dan kinerja karyawan panen di PT Bakrie Sumatra Plantation Tbk serta mengevaluasi pengaruh tingkat kematangan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Tingkat kematangan dinilai berdasarkan kemampuan dan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas, sedangkan kinerja dan produktivitas dinilai melalui hasil kerja dan pencapaian target. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan panen yang dipilih secara stratified random sampling, dan data dikumpulkan melalui kuesioner serta wawancara langsung. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan panen berada pada tingkat kematangan tinggi (M4), sementara lainnya berada pada tingkat sedang menuju tinggi (M3). Kinerja karyawan juga berada pada kategori tinggi. Namun, produktivitas karyawan menunjukkan variasi dengan distribusi tingkat rendah, sedang, dan tinggi. Analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat kematangan memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, tingkat kematangan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk memberikan pelatihan teknis dan non-teknis kepada karyawan, memperbaiki sistem supervisi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam memanfaatkan tingkat kematangan sebagai indikator peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Kematangan Karyawan, Kinerja, Produktivitas Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan aspek yang paling penting demi keberlangsungan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus memiliki kriteria dan kinerja yang tinggi. Douglas (dalam Dessler, 2015) menyatakan setiap perusahaan akan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Sebab, kinerja karyawan berkaitan dengan segala tindakan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab di sebuah perusahaan (Handoko, 1992).

Perusahaan yang baik adalah memiliki karyawan berintegritas tinggi agar dapat memberikan perkembangan bagi keberlangsungan bisnis. Namun, tidak semua perusahaan memiliki pekerja yang berintegritas tinggi karena perbedaan pada tingkat kematangan karyawan. Faktor penting yang mendorong adanya peningkatan terhadap produktivitas perusahaan adalah tingkat kematangan karyawan. Dari sisi karyawan, yang mempengaruhi tingkat kematangan diantaranya penurunan keterbatasan fisik, serta kesehatan (Kasmir, 2016).

Untuk meningkatkan kematangan karyawan agar menumbuhkan produktivitas perusahaan maka perlu mendorong adanya kesadaran dari karyawan dalam memperbaiki kemampuan komunikasi dan konseptual selama bekerja. Selain itu, karyawan juga harus meningkatkan sikap profesional, serta perilaku yang baik. Sebab, karyawan akan dinilai apakah memiliki integritas yang tinggi atau rendah berdasarkan kualitas profesional khususnya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan (Nasyoroh & Wikansari, 2017).

Sikap profesional karyawan akan ditunjukkan dalam bentuk, yaitu *pertama*, keinginan untuk memiliki sikap dengan standar yang ideal artinya karyawan berusaha mempunyai sikap seperti yang diinginkan oleh perusahaan. *Kedua*, meningkatkan dan menjaga citra profesi. *Ketiga*, memiliki keinginan meningkatkan dan mengembangkan kualitas keterampilan dan pengetahuan. *Keempat*, mengembangkan kualitas serta cita-cita profesi. *Kelima*, adanya kebanggaan terhadap profesi yang dijalani (Suryadiningrum, 2014). Sikap profesional memiliki kaitan dengan kematangan karyawan.

14 Kematangan karyawan merupakan kemampuan serta keinginan dari karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berkaitan dengan perilaku selama bekerja. Kematangan karyawan juga memiliki kaitan dengan aspek kemampuan dan kemauan kinerja pekerjaan. Aspek kemampuan meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat mengerjakan tugas dan mendapatkan hasil yang maksimal. Kemampuan yang dimiliki karyawan dapat diperoleh melalui pengalaman kerja. Selanjutnya, dalam aspek kemauan karyawan memiliki kematangan secara psikologis yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, memiliki komitmen dan motivasi (Mangkunegara & Prabu, 2011).

23 Berdasarkan kemampuan dan kemauan karyawan menurut (Hersey & Blanchard, 1982), tingkat kematangan karyawan dibagi menjadi empat level kematangan, yaitu *Pertama*, kematangan rendah (M1) dalam level ini karyawan tidak memiliki kemampuan dan kemauan pada dirinya sendiri untuk melaksanakan tugasnya, cenderung terintimidasi oleh tugasnya dan menunda-nunda tugas yang diberikan serta menghindari tugas yang akan diberikan. *Kedua*, rendah sampai sedang (M2) dalam level ini kemampuan yang dimiliki rendah akan tetapi karyawan tersebut memiliki sumber kepercayaan diri yang tinggi tetapi dengan kemampuan sedang, mau menerima masukkan dan antusias dalam bekerja. *Ketiga*, sedang sampai tinggi (M3) dalam level ini karyawan memiliki kemampuan pengetahuan yang tinggi tetapi memiliki kepercayaan diri rendah, dalam hal ini karyawan tersebut tampak ragu dalam menyampaikan pendapat atau ide. *Keempat*, tinggi (M4) dalam level ini karyawan memiliki kemampuan dan kemauan serta kepercayaan diri yang tinggi, antara kemampuan dan kemauan dilakukan secara seimbang, di mana karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas secara independen, serta dapat membuat keputusan efektif dalam bekerja.

Tingkat kematangan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap keberlangsungan sebuah perusahaan. Maka dari itu, agar perusahaan dapat terus berjalan sesuai dengan rencana, sebaiknya perusahaan memetakan tingkat kematangan dan kinerja

karyawan. Pemetaan tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat kematangan dan kinerja karyawan setiap divisi yang terdapat di dalam perusahaan. Kemudian dalam pemetaan tersebut untuk mengetahui pengaruh kematangan karyawan terhadap produktivitas perusahaan, serta mengetahui hubungan dari tingkat kematangan karyawan dengan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

6 Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif dan teknik penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dicirikan oleh sifatnya yang metode, terstruktur, dan terencana. Menurut Sugiono (dalam Arif Rachman *et al.*, 2013) teknik penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berlandaskan positivisme dan diterapkan pada penelitian yang melibatkan populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel secara keseluruhan, alat penelitian akan digunakan untuk mengumpulkan data, dan analisis kuantitatif. Peneliti menggunakan sampel, yang merupakan seluruh populasi penelitian, untuk memperkirakan temuan penelitian. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dengan metode sensus yakni teknik penentuan sampel dengan mengambil populasi secara keseluruhan. 30 responden sampel yang digunakan berasal dari Divisi I sebanyak 22 karyawan panen dan dari Divisi II sebanyak 8 karyawan panen. Teknik Pengumpulan dan Pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer. 5 Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber utama. Data tersebut dapat dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner yang telah disusun akan disebarakan kepada responden dan kemudian akan dilanjutkan dengan wawancara.

Metode dalam pengumpulan data dan pengambilan data dengan cara mengobservasi terlebih dahulu, setelah mengobservasi akan dilanjutkan dengan kuesioner dan wawancara. Pada saat wawancara akan dilakukan pencatatan hasil wawancara tersebut. Kemudian akan mengambil dokumentasi setelah kuesioner dan wawancara.

13 Kegiatan penelitian dilakukan di PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk, di Kabupaten Asahan Medan, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November hingga Bulan Desember 2022. Penelitian dilakukan di PT. Bakrie Sumatera Plantation Tbk, dikarenakan subjek memiliki kualitas yang baik untuk peneliti pelajari dan observasi lebih lanjut melalui penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Tingkat Kematangan Karyawan

Menurut (Thoha, 2010), kematangan adalah kedewasaan seorang pegawai merupakan perpaduan antara kompetensi dan kemauannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tingkat kematangan karyawan berfungsi untuk mengukur kemampuan dan kemauan

karyawan dalam melakukan ataupun menerima tugas yang diberikan. Dalam hal ini penulis mengacu pada teori (Hersey & Blanchard, 1982) tentang tingkat kematangan karyawan yang memiliki dua indikator yaitu, kemampuan dan kemauan. Berikut hasil analisis dan pemetaan dari kematangan karyawan.

Tabel 1. Pernyataan tentang tingkat kematangan.

No	Pernyataan	Mean	S		N		TS		Total	
			F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu memanen kelapa sawit mencapai atau melebihi target pada usia sekarang	2,63	19	63	11	37	0	0	30	100
2	Mampu memilih buah matang sesuai standar untuk dipanen.	2,83	25	83	5	17	0	0	30	100
3	Buah yang di panen adalah buah yang sudah memberondol sebanyak 1 sampai 14 biji ( sesuai dengan usia tanaman )	2,67	21	70	8	27	1	3	30	100
4	Mampu menguasai dan menggunakan peralatan yang dikhususkan untuk memanen.	2,97	29	97	1	3	0	0	30	100
5	Dapat menyelesaikan pemanenan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.	2,70	22	74	7	23	1	3	30	100
6	Mengetahui standar dan kriteria									



	kematangan buah.	2,87	26	87	4	13	0	0	30	100
7	Tidak pernah menurunkan buah mentah	2,23	11	37	15	50	4	13	30	100
8	Tidak pernah menurunkan buah busuk	2,6	18	60	12	40	0	0	30	100
9	Memotong gagang tangkai buah kelapa sawit dengan ukuran 2cm	3,00	30	100	0	0	0	0	30	100
10	Memanen buah kelapa sawit sesuai dengan basis panen yang sudah ditentukan	3,00	30	100	0	0	0	0	30	100
11	Bekerja tepat waktu sesuai SOP Perusahaan	2,77	23	77	7	13	0	0	30	100
12	Mengikuti apel pagi setiap sebelum memulai pekerjaan.	2,83	25	83	5	17	0	0	30	100
13	Bertanggung jawab dengan kesalahan yang di perbuat saat bekerja.	3,00	30	100	0	0	0	0	30	100
14	Menyusun pelepah kelapa sawit digawangan mati setelah pemanenan.	2,8	24	80	6	20	0	0	30	100
15	Memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang	2,97	29	97	1	3	0	0	30	100

	dilakukan sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik.									
16	Memanen kelapa sawit melebihi target yang sudah ditetapkan.	2,9	27	90	3	10	0	0	30	100
17	Pernah melakukan kesalahan pada saat bekerja.	2,37	13	43	15	50	2	7	30	100
18	Memotivasi diri sendiri pada saat bekerja.	2,9	27	90	3	10	0	0	30	100
19	Mengutip berondolan hingga bersih.	2,4	15	50	12	40	3	10	30	100
20	yakin bahwa mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.	2,87	26	87	4	13	0	0	30	100
Jumlah		-	470 x 3		119 x 2		11 x 1		-	
Frekuensi Capaian		-	1.410		238		11			
Skor Total		-	1.659							
Frekuensi Ideal		-	1.800							
Golongan		-	Tinggi (M4)							
Presentase		-	93%							

Sumber. Analisis Data Primer

Keterangan : S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

F = Frekuensi

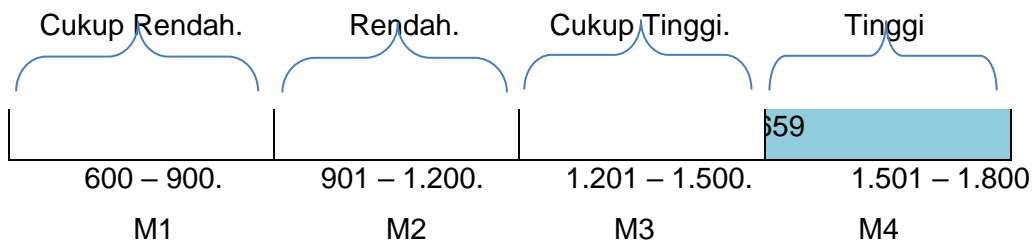
Berdasarkan hasil tabel 1, kemampuan kerja karyawan memiliki skor sebesar 1.659 dengan persentase sebesar 93%. hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan kerja tergolong pada kriteria tinggi dengan perhitungan berikut :

3

4

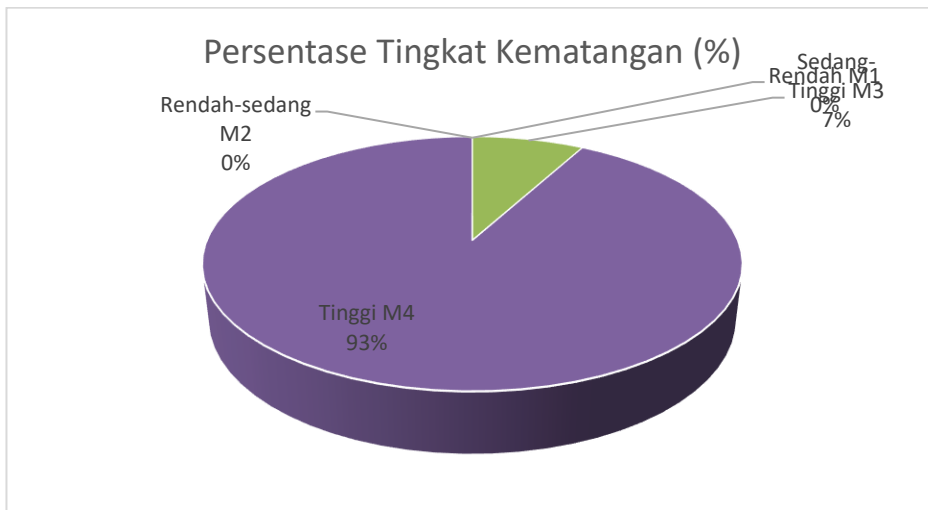
9

Nilai Minimum. =  $1 \times 20$  (soal)  $\times 30$  (responden) = 600  
 Nilai Maksimum =  $3 \times 20$  (soal)  $\times 30$  (responden) = 1.800  
 Interval = nilai maks – nilai min  
           =  $1.800 - 600$   
           = 1.200  
 Jarak Interval. = Interval / jenjang  
                   =  $1.200 / 4$   
                   = 300



Gambar 5. Tingkat kematangan Karyawan Panen.

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan kerja karyawan PT Bakrie Sumatra Plantation Tbk, berada pada kriteria tinggi (M4) dengan skor yang didapat adalah 1.659. hal ini dikarenakan pemanen mampu memanen mencapai atau melebihi target, memiliki kemampuan untuk menguasai alat pemanenan sehingga memanen lebih mudah, memiliki sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan serta memiliki motivasi untuk bekerja sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan tepat.



Gambar 1. Diagram Persentase Tingkat Kematangan Karyawan

12

Berdasarkan tabel 1 dan gambar 1, dapat dilihat bahwa kemampuan dan kemauan karyawan PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, berada pada level tinggi atau M4, di mana karyawan panen mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas dan

18

tanggung jawab yang diberikan, atau karyawan mempunyai kemampuan dan mempunyai rasa percaya diri untuk melaksanakan tugasnya. yang mempengaruhi tingkat kematangan karyawan menjadi tinggi yaitu:

- a. Mampu mencapai target maupun melebihi target yang sudah ditentukan
- b. Menguasai alat serta daerah tempat pemanenan..
- c. Bekerja tepat sesuai dengan SOP dan tepat waktu.
- d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan sendiri

**B. Kinerja Karyawan**

Menurut (Hariandja, 2002) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh keryawan serta perilaku yang ditampilkan dalam sebuah organisasi. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan kemauan dari dalam dirinya sendiri.

Tabel 2. Pernyataan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Mean	S		N		TS		Total	
			F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki sifat setia terhadap pekerjaan dan perusahaan.	2,97	29	97	1	3	0	0	30	100
2	Selalu menaati peraturan dan tata tertib di perusahaan.	2,73	22	73	8	27	0	0	30	100
3	Selalu berusaha memberikan kemampuan dan keahlian dalam mengembagkan dan memajukan perusahaan.	2,7	21	70	9	30	0	0	30	100
4	Mampu melakukan pekerjaan dengan cepat karena sudah berpengalaman.	2,4	17	57	8	27	5	16	30	100
5	Selalu									

	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	2,47	14	47	16	53	0	0	30	100
6	Mampu mengambil keputusan dalam bekerja walaupun memiliki resiko.	2,77	23	77	7	23	0	0	30	100
7	Tidak ragu-ragu dalam pengambilan keputusan.	2,47	14	47	16	53	0	0	30	100
8	Selalu datang tepat waktu dalam bekerja.	2,87	26	87	4	13	0	0	30	100
9	Merasa aman dan nyaman dengan lingkungan pekerjaan.	2,7	21	70	9	30	0	0	30	100
10	Memiliki komunikasi yang baik terhadap rekan kerja dan atasan.	2,83	25	83	5	17	0	0	30	100
Jumlah			212 x 3		83 x 2		5 x 1			
Frekuensi Capaian			636		166		5			
Skor Total			807							
Frekuensi Ideal			900							
Golongan			Tinggi (M4)							
Presentase			90%							

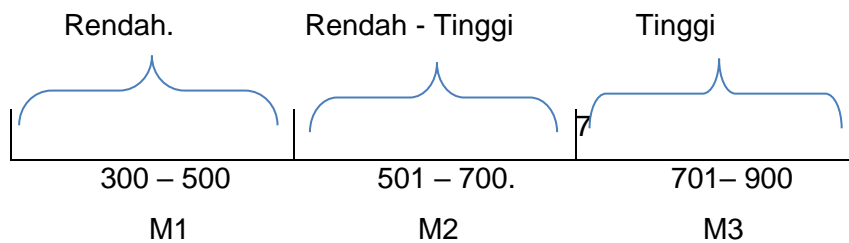
Sumber. Analisis Data Primer

Berdasarkan hasil tabel 2, Kinerja karyawan memiliki skor sebesar 807 dengan persentase sebesar 90%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan

4

tergolong pada kriteria tinggi dengan perhitungan berikut :

$$\begin{aligned} \text{Jumlah soal} &= 10 \\ \text{Nilai Minimum.} &= 1 \times 10 \text{ (soal)} \times 30 \text{ (responden)} = 300 \\ \text{Nilai Maksimum} &= 3 \times 10 \text{ (soal)} \times 30 \text{ (responden)} = 900 \\ \text{Interval} &= \text{nilai maks} - \text{nilai min} \\ &= 900 - 300 \\ &= 600 \\ \text{Jarak Interval.} &= \text{Interval} / \text{jenjang} \\ &= 600 / 3 \\ &= 200 \end{aligned}$$



**Gambar 2.** Interval Kematangan Karyawan

**C. Produksi**

Produksi berfungsi menghubungkan input dengan output dan menentukan output yang diproduksi secara optimal dengan jumlah input tertentu dan sebaliknya. Hubungan input-output untuk produksi merupakan fungsi dari bahan baku, tenaga kerja, peralatan, teknologi yang digunakan oleh suatu perusahaan.

**Tabel 3.** Produksi PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk

Kategori Lahan	Produksi/kg		Luas Lahan (Ha)
	Produksi I	Produksi II	
Kategori I	1.495	0.188	10
Kategori II	3.680	6.750	5
Jumlah	5.175	296.938	
Rata-Rata	7.587,5	8.496	

Sumber. Data Sekunder Perusahaan Tahun 2022

**Tabel 4.** Produktivitas Kerja Karyawan Panen

Tingkat Produktivitas	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Rendah		
Tertinggi		
Tinggi		

hlah		0
------	--	---

Sumber. Data Sekunder (2022)

**D. Analisis Pengaruh Tingkat Kematangan**

**1. Hipotesis Pengaruh Tingkat Kematangan Terhadap Produksi**

**1.1 Uji F**

Uji F pada Regresi Linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	.329	.329	76	.36 <sup>b</sup>
Residual	83.047	.823		
Total	57.376			

a. Dependent Variable : PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KEMATANGAN

**1.2 Uji t-test**

Uji T pada regresi linier diguakan untuk menguji perbedaan signifikan yang terdapat antara dua kelompok dalam penelitian.

Tabel 6. Uji t-test

Model	Standardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	.420	.103		75	.0
KEMATANGAN	.27	.08	.34	.31	.36

a. Dependent Variable : PRODUKTIVITAS

Nilai f hitung yang lebih besar dari 0,05 dan memiliki tingkat signifikansi 0,386 adalah 0,776 berdasarkan tabel yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas (Y) tidak banyak dipengaruhi oleh kematangan karyawan (X). Kemampuan dan kemauan dapat mempengaruhi produktivitas, tetapi ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas, misalnya kesehatan pemanen yang mendukung besar produktivitas dapat meningkat, apabila karyawan tersebut sering sakit maka produktivitas akan turun. Kepemimpinan juga merupakan faktor

yang mendukung naiknya produktivitas, apabila memiliki pemimpin yang baik dan dapat mendengarkan permasalahan dilapangan sehingga dapat mencari solusi dari permasalahan tersebut, sehingga produksi akan berjalan dengan lancar.

## 2. Hipotesis Pengaruh Tingkat Kematangan Terhadap Kinerja Karyawan

### 1.1 Uji F

Uji F pada Regresi Linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.142		94.142	76.276	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.558	28	.020		
	Total	0.700	29			

c. Dependent Variable : KINERJA

d. Predictors: (Constant), KEMATANGAN

### 1.2 Uji t-test

Uji T pada regresi linier digunakan untuk menguji perbedaan signifikan yang terdapat antara dua kelompok dalam penelitian.

Tabel 8. Uji t-test

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	-.864	.1757	-.50	-1.561	.030
	KEMATANGAN	.093	.0258	.35	3.734	.000

b. Dependent Variable : KINERJA

Dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, seperti terlihat pada tabel 21. Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan (Y2) dipengaruhi oleh kematangan karyawan (X).

Berdasarkan tabel di 21, koefisien kematangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan t hitung untuk kematangan pegawai (X) sebesar 8,734 lebih besar dari t tabel =  $t(\alpha / 2 : n-k-1) = t(0,025:28) = 2,0484$  dengan tingkat Sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (pengaruh).



Berdasarkan temuan penelitian, setiap perubahan kematangan karyawan, yaitu kemampuan dan kemauan, akan berdampak pada perubahan kinerja karyawan. Nilai R2 variabel kematangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk sebesar 0,57 artinya kematangan karyawan memberikan kontribusi sebesar 57% terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang kemudian dianalisis, pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Tingkat Kematangan karyawan panen di PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk berada pada level tinggi (M4) dan berada pada level sedang menuju tinggi (M3).
2. Produktivitas karyawan panen di PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk berada pada tingkat rendah , tingkat sedang dan tingkat tinggi atau melebihi basis . Pada kinerja karyawan panen terdapat karyawan panen berada dilevel tinggi.
3. Kematangan karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap kenaikan kematangan karyawan akan mempengaruhi kenaikan kinerja.
4. Tingkat kematangan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.*
- Handoko, T. H. (1992). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia.*
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia.* Grasindo.
- Hersey, & Blanchard. (1982). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* (keempat alih bahasa Agus Dharma). Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (1st ed., Vol. 2). Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2011). *Manajemen sumber daya perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Nasyoroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10–16.
- Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* CV Saba Jaya.
- Suryadiningrum, A. Y. D. (2014). *Pengaruh Kematangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Himalaya Garment Kota Malang).*
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (1st ed., Vol. 14). Rajawali Pers.