

# Jurnal\_Gina Evianti

*by student 1*

---

**Submission date:** 17-Jul-2024 09:36AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2418032086

**File name:** Jurnal\_Gina\_Evianti\_1.docx (189.04K)

**Word count:** 3217

**Character count:** 20701

**KERAGAAN KINERJA KARYAWAN PEMELIHARAAN DI PERKEBUNAN  
KELAPA SAWIT PT. LETAWA DESA MAKMUR JAYA, KECAMATAN  
TIKKE RAYA, KABUPATEN PASANGKAYU, PROVINSI SULAWESI  
BARAT**

**Gina Evianti<sup>1\*</sup>, Listiyani<sup>2</sup>, Siwi Istiana Dinarti<sup>2</sup>**

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta

Jl. Nangka II, Krodan, Maguwoharjo, Daerah Istimewah Yogyakarta

\*E-mail penulis : [eviantigina476@gmail.com](mailto:eviantigina476@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research on the performance characteristics of oil palm plantation maintenance employees was conducted at PT. Letawa, Tikke Raya District, Pasangkayu Regency, West Sulawesi Province. The research aims to determine the performance characteristics of male and female workers at PT. Letawa, and to determine the factors that influence the performance characteristics of male and female workers in the oil palm plantation of PT. Letawa. The qualitative analysis method serves as the primary methodology utilized in this research, with the sampling method using quota sampling. The number of respondents used in this study was 15 male maintenance employees and 15 female maintenance employees. The data collection techniques used in this study used primary data such as interviews and filling out questionnaires, while for secondary data obtained from the company. The data analysis approach leveraged in this study is multiple regression analysis incorporating dummy variables. The results of this study indicate that the performance characteristics of male and female employees are categorized as very good. However, there are differences in the output results of male and female maintenance employees, where the output results obtained by men are greater than women. Furthermore, internal factors, external factors, and dummy variables have a significant impact on the performance of maintenance employees at PT. Letawa.*

**Keywords :** *Performance Characteristics, Maintenance Employses, Performance*

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis Guineensis* Jacq) merupakan komoditas perkebunan yang memiliki peran penting dalam mendorong perekonomian Indonesia. Luasan area perkebunan kelapa sawit di Indonesia terus mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya permintaan global terhadap produk turunan dari kelapa sawit. Data dari Direktorat Jenderal Perkebunan (2023), luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia telah mencapai sekitar 16,38 juta hektar.

Capaian produksi kelapa sawit Indonesia yang tinggi tidak lepas dari adanya berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Kelapa sawit menjadi sumber penghidupan bagi jutaan petani dan tenaga kerja di seluruh Indonesia. Tenaga kerja ialah komponen esensial dalam industri kelapa sawit ini, dimana perusahaan yang bergerak di sektor ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai untuk mendukung kegiatan operasional. Buruh perkebunan berperan penting dalam menjaga produktivitas, kualitas hasil panen, serta keamanan dan kebersihan lingkungan perkebunan.

Kesejahteraan dan pemberdayaan tenaga kerja diperkebunan kelapa sawit menjadi isu krusial untuk diperhatikan, tidak hanya bagi keberlanjutan industri, tetapi juga bagi kehidupan sosial ekonomi masyarakat sekitar. Setiap bagian pekerjaan, *Land Clearing* hingga administrasi, memiliki peran penting dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan usaha. Evaluasi kinerja karyawan pemeliharaan menjadi hal sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan keberhasilan dalam melaksanakan aktivitas memberikan dampak langsung terhadap tingkat produktivitas secara keseluruhan (Susanto, 2019).

Prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan yang dicapai dari kualitas dan kuantitas pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang baik adalah kondisi yang diharapkan dalam lingkungan kerja. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang memuaskan jika kinerjanya memenuhi kriteria dari segi mutu ataupun jumlah. Moehariano (2012) menjelaskan keragaan kinerja merupakan performa dalam tingkat pencapaian suatu pelaksana, visi dan misi organisasi yang sudah dicapai oleh karyawan. Pentingnya peran dan performa karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi perlu melakukan pemeliharaan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Perusahaan PT. Letawa ialah divisi anak usaha dari PT. Astra Agro Lestari (AAL) Tbk beroperasi di area Sulawesi Barat dan bergerak dalam industri kelapa sawit. Peningkatan produksi dan produktivitas perusahaan dapat dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja pemeliharaan, yang memegang peranan penting dalam menghasilkan produksi optimal. Pada kenyataannya, kinerja karyawan bagian pemeliharaan kelapa sawit menjadi hal penting untuk mencapai produktivitas yang optimal. Namun, terdapat perbedaan antara kinerja tenaga kerja pria dan wanita yang perlu di teliti

lebih lanjut.

Menurut Mangkunegara (2017), performa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Indikator untuk melihat keragaan kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi, motivasi, dan jaminan sosial. Keragaan kinerja dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja tenaga kerja wanita dan pria di PT. Letawa, serta melakukan pengamatan tingkat efektivitas kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode analisis deskriptif kuantitatif sebagai pendekatan dasar. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan, menerangkan, dan menjawab secara rinci studi kasus untuk menyelidiki suatu subjek atau situasi secara insentif dan menyeluruh (Sugiyono, 2013). Lokasi penelitian ditentukan menggunakan pendekatan *Purposive Sampling*. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan kemudahan akses dan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, yaitu perusahaan PT. Letawa di Kecamatan Tikke Raya, Kabupaten Pasangkayu, Provinsi Sulawesi Barat. Lokasi dipilih karena mudah diakses dan mempekerjakan karyawan pemeliharaan dari kedua jenis kelamin, sehingga menarik untuk diteliti. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari hingga Maret 2024.

Penentuan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan metode sampling kuota. Metode ini digunakan untuk menentukan sampel dengan karakteristik tertentu sampai jumlah yang diinginkan terpenuhi (Sugiyono, 2017). Peneliti mengambil 30 orang karyawan pemeliharaan, terdiri dari masing-masing 15 orang pria dan wanita. Sampel diambil dari 4 afdeling dari total 12 afdeling di PT. Letawa, dengan pertimbangan afdeling tersebut memiliki jumlah karyawan pria dan wanita pemeliharaan yang lebih banyak dibandingkan afdeling lainnya. Pengukuran variabel menggunakan skala likert, yang dikelompokkan dalam lima tingkatan diantaranya :

Sangat Tidak baik (STB) = 60 – 108

Tidak Baik (TB) = 107 – 156

Cukup Baik (CB) = 155 – 204

Baik (CB) = 203 – 252

Sangat Baik (SB) = 251 - 300

Menggunakan analisis linear berganda dengan variabel dummy, untuk mengatasi keterkaitan

satu variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan matematis dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Dd + e$$

Keterangan :

Y = Keragaan Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Faktor Internal

X<sub>2</sub> = Faktor Eksternal

Dd = Dummy Variabel

e = Error Term

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik

Identitas responden tenaga kerja pemeliharaan meliputi :

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
Pria	15	50
Wanita	15	50
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Distribusi berdasarkan gender, sebagaimana terlihat pada tabel 1, menunjukkan angka yang sama antara pria dan wanita, yakni 15 orang (50%) untuk masing-masing.

Tabel 2 Usia (tahun) Responden

Usia (Tahun)	Wanita		Pria	
	Jumlah	%	Jumlah	%
21-30	4	27	7	47
31-40	9	60	5	33
41-50	2	13	0	0
51-60	0	0	3	20
Jumlah	15	100	15	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel usia (tahun) responden, diketahui bahwa mayoritas responden wanita berusia 31-

40 tahun, sedangkan responden pria didominasi usia 21-30 tahun. Secara keseluruhan, usia karyawan pemeliharaan di PT. Letawa masih produktif, yang diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik.

Tabel 3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Wanita		Pria	
	Jumlah	%	Jumlah	%
SD	8	53	3	20
SMP	3	20	0	0
SMA	4	27	12	80
Jumlah	15	100	15	100

Sumber : Data Primer Diolah Pada, 2024

Berdasarkan pendidikan mayoritas responden wanita berpendidikan Sekolah Dasar (53%) dikarenakan terkendala oleh faktor ekonomi, sedangkan responden pria di dominasi lulusan Sekolah Menengah Atas (80%) karena langsung ingin berkarir untuk membantu perekonomian keluarga. Sebagian besar karyawan pemeliharaan di PT. Letawa berstatus Perjanjian Kontrak Waktu Tetap atau mendapatkan perpanjangan kontrak berdasarkan penilaian kinerja.

## B. Keragaan Kinerja Karyawan PT. Letawa

### 1. Faktor Internal

Berdasarkan analisis persepsi responden, faktor internal yang diukur meliputi kemampuan, kedisiplinan, komitmen dan kesehatan. Hasil kuesioner mengenai 20 pertanyaan terkait indikator-indikator tersebut :

Tabel 4 Respon Responden Terhadap Indikator Faktor Internal

No	Indikator Faktor Internal	Tenaga Kerja Pria		Tenaga Kerja Wanita	
		Skor	Ket.	Skor	Ket.
1	Kemampuan	329	SB	312	SB
2	Kedisiplinan	329	SB	321	SB
3	Komitmen	337	SB	312	SB
4	Kesehatan	343	SB	330	SB
Jumlah		1.338		1.275	
Rata-rata		334,5		318,75	

Sumber: Data Primer Diproses, 2024

Keterangan :

SB = Sangat Baik

Berdasarkan informasi pada tabel 4, temuan penelitian mengungkapkan bahwa :

Kemampuan karyawan pemeliharaan pria dan wanita di PT. Letawa berada dalam kategori sangat baik. mereka mendapat pelatihan dan mentoring sebelum terjun langsung ke lapangan,

sehingga telah tersertifikasi. Hal ini berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pemeliharaan. Meskipun demikian, terdapat perbedaan pada tingkat output yang dihasilkan, rata-rata output karyawan pria mencapai 37,41%, sedangkan karyawan wanita hanya 24,37%. Pekerjaan pemeliharaan umumnya membutuhkan kekuatan fisik yang lebih besar, sehingga karyawan pria dianggap lebih unggul. Namun, karyawan wanita memiliki ketelitian yang lebih baik dan mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu serta memastikan kualitas yang prima.

Kedisiplinan pada karyawan pemeliharaan PT. Letawa menunjukkan survei sangat baik. bentuk penerapan kedisiplinan meliputi apel pagi dan absensi. Data pada tingkat absensi karyawan wanita sedikit lebih tinggi dibanding pria. Karyawan juga wajib mematuhi budaya perusahaan dan penggunaan alat pelindung diri.

Komitmen karyawan PT. Letawa dikategorikan sangat baik dalam mengabdikan diri dan berprestasi untuk memajukan perusahaan. Berdasarkan data, karyawan pemeliharaan (81%) bekerja dibawah 10 tahun, dengan rata-rata masa kerja 5-10 tahun. Meskipun tergolong karyawan baru, mereka mampu menjalankan pekerjaan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap kinerja.

Kesehatan karyawan PT. Letawa sangat baik dan didukung oleh berbagai upaya perusahaan, seperti pemeriksaan kesehatan untuk karyawan baru, Medical Check Up rutin, serta program posyandu untuk balita dan anak-anak karyawan. perusahaan juga menyediakan Poliklinik Kebun (POLIBUN) yang mudah diakses, serta memberikan asuransi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan bagi karyawan.

## 2. Faktor Eksternal

Analisis persepsi responden terhadap faktor eksternal dilakukan dengan mengelompokkan jawaban berdasarkan skor yang ditetapkan pada metode penelitian :

Tabel 5 Respon Responden Terhadap Indikator Faktor Eksternal

No	Indikator Faktor Eksternal	Tenaga Kerja Pria		Tenaga Kerja Wanita	
		Skor	Ket.	Skor	Ket.
1	Lingkungan Kerja	348	SB	319	SB
2	Kompensasi	338	SB	309	SB
3	Fasilitas Kerja	326	SB	297	SB
4	Gaya Kepemimpinan	308	SB	295	SB
Jumlah		1.320		1.220	
Rata-rata		330		305	

Sumber: Data mentah Diolah, 2024

Keterangan :

SB = Sangat Baik

Sesuai dengan data yang tersaji, hasil penelitian mengindikasikan bahwa :

Lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak pada kenyamanan pekerja selama melaksanakan pekerjaan. Penelitian menunjukkan lingkungan kerja karyawan pemeliharaan PT. Letawa sangat baik. Hubungan antar karyawan dan atasan terjalin dengan baik, saling mendukung, dan pemimpin tidak membedakan karyawan. Ketika ada karyawan yang kurang memahami tugas, pemimpin memberikan penjelasan yang mudah dipahami untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pemeliharaan PT. Letawa sangat baik. Perusahaan memberikan kompensasi berupa premi lembur, perumahan layak, bus antar-jemput anak sekolah, THR, cuti, bonus, sertifikasi, dan tunjangan beras yang memadai. Kompensasi yang komprehensif ini mendorong karyawan untuk memberikan potensi terbaiknya bagi perusahaan.

Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan PT. Letawa sudah sangat baik bagi karyawan pemeliharaan PT. Letawa, termasuk alat pelindung diri yang lengkap dan tersertifikasi. Fasilitas kerja yang memadai ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan produktif.

Gaya kepemimpinan di PT. Letawa dinilai sangat baik oleh karyawan pemeliharaan. Pemimpin mampu memengaruhi dan memimpin karyawan dengan berbagai gaya kepemimpinan, sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Pemimpin juga bersedia membantu karyawan mengatasi tantangan yang ada, sehingga mampu mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan.

### 3. Kinerja

Berdasarkan hasil kuesioner, analisis persepsi responden terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan mengelompokkan jawaban ke dalam kategori yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut penilaian kinerja didasarkan pada indikator berikut:

Tabel 6 Respon Responden Terhadap Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja	Tenaga Kerja Pria		Tenaga Kerja Wanita	
		Skor	Ket.	Skor	Ket.
1	Kualitas	325	SB	331	SB
2	Kuantitas	331	SB	331	SB
3	Tanggung Jawab	325	SB	311	SB
4	Kerja Sama	315	SB	311	SB
Jumlah		1.296		1.284	
Rata-rata		324		321	

Sumber: Data Mentah Dianalisis, 2024

Keterangan :

SB = Sangat Baik

Berlandaskan pada hasil kajian yang tertuang pada tabel 6, yaitu :

kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu ataupun kolektif dalam organisasi yang patuh pada lingkup tugas dan tanggung jawab masing-masing, dengan mewujudkan target organisasi yang sesuai etika (Darmadi, 2018). Prestasi kerja pegawai adalah capaian hasil pekerjaan seseorang atau tim dalam organisasi, yang sejalan dengan tugas serta tanggung jawabnya, untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan cara legal dan sesuai etika.

Kualitas kerja karyawan pemeliharaan pria dan wanita PT. Letawa termasuk dalam klasifikasi sangat memuaskan. Pernyataan ini dapat dibuktikan melalui validasi dan pengecekan langsung ke lapangan oleh asisten kebun. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dan dipantau melalui sistem digital. Karyawan pemeliharaan bekerja dengan teliti dan berusaha menghasilkan kualitas terbaik bagi perusahaan.

Kuantitas atau hasil kerja karyawan pemeliharaan pria dan wanita PT. Letawa dikategorikan sangat bagus. Hal ini dapat dipastikan kebenarannya melalui validasi langsung ke lapangan oleh asisten kebun, dimana output yang dihasilkan karyawan masih berada di atas norma pemeliharaan perusahaan sebesar 0,6 Ha per org. Hasil pengecekan kuantitas karyawan dicatat dalam sistem online. Jika terdapat karyawan yang tidak mencapai target, maka mereka berkewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertinggal di hari kerja berikutnya.

Tanggung jawab karyawan pemeliharaan pria dan wanita PT. Letawa terhadap pekerjaan mereka berada dalam kategori sangat baik. Para karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, mematuhi jam kerja yang telah ditentukan selama 7 jam, serta bersedia menerima konsekuensi apabila tidak mencapai target.

Kerja sama karyawan pemeliharaan pria dan wanita PT. Letawa berada dalam kategori sangat luar biasa antar karyawan saling apresiasi, dan kolaboratif demi mewujudkan tujuan bersama, seperti saling bantu antar divisi untuk mencapai target kerja. Kerja sama yang baik antar karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal diperusahaan.

### C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keragaan Kinerja Tenaga Kerja Di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Letawa

#### 1. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.749	.720	4.032

a. Predictors: (Constant), Dummy\_Variabel, Faktor\_Internal, Faktor\_Eksternal

Sumber: Data Primer Diproses, 2024

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencapai 0,720 atau 72%. Temuan ini menunjukkan bahwa

elemen-elemen internal dan eksternal berkontribusi sebesar 72% pada performa pekerja PT. Letawa. Sementara itu, 28% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain tidak dianalisis dalam kajian ini.

## 2. Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1163.279	3	387.760	2135.544	.000 <sup>b</sup>
Residual	4.721	26	.182		
Total	1168.000	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Dummy\_Variabel, Faktor\_Internal, Faktor\_Eksternal

Sumber: Data Primer Dianalisis, 2024

Pengujian pada tabel diatas menghasilkan nilai signifikansi dengan F hitung sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel faktor internal, eksternal, dan variabel dummy secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. dengan demikian, persyaratan dalam analisis uji F dinyatakan terpenuhi.

## 3. Uji T

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Ket.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.697	1.216		.032	Signifikan
	Faktor_Internal (X1)	.879	.012	1.018	.000	Signifikan
	Faktor_Eksternal (x2)	.063	.013	.072	.000	Signifikan
	Dummy_Variabel	-3.316	.178	-.266	.000	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Formulasi regresi yang didapatkan menggambarkan keterkaitan antar variabel dalam penelitian. Dapat disimpulkan bahwa:

a) Pengaruh Variabel Faktor Internal Terhadap Keragaan Kinerja Karyawan Pemeliharaan PT. Letawa

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor internal terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien beta menunjukkan arah positif sebesar 0,879, yang berarti jika faktor

internal ditingkatkan, kinerja karyawan akan bertambah baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dikategorikan sangat baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan daya saing yang diharapkan perusahaan. Kemampuan, kedisiplinan, komitmen, dan kesehatan karyawan pemeliharaan PT. Letawa yang dilihat dari hasil kuesioner juga dikategorikan sangat baik. Kondisi ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kemampuan karyawan yang meningkat akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, didukung dengan pelatihan dan mentoring dari perusahaan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan dan keputusan bersama perusahaan juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja. komitmen karyawan yang tinggi, walaupun masih tergolong baru, mendorong mereka untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Selain itu, perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan dengan berbagai fasilitas kesehatan, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

b) Pengaruh Variabel Faktor Eksternal Terhadap Keragaan Kinerja Karyawan Pemeliharaan PT. Letawa

Hasil uji t dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Menunjukkan bahwa faktor eksternal yang meliputi lingkungan kerja, kompensasi, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Akan tetapi, pada penelitian yang dilaksanakan oleh Alfian et al. (2020) yang berjudul "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi" menyimpulkan bahwa ketika memasukkan variabel gender sebagai variabel moderasi terlihat bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja hanya mempengaruhi karyawan pria.

Nilai koefisien beta menunjukkan arah positif sebesar 0,063, yang berarti jika faktor eksternal meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Ketika faktor eksternal tersebut diperhatikan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif, tidak ada perselisihan antar karyawan, dan topografi yang memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Kompensasi yang diterima karyawan, seperti tunjangan beras dan premi lembur, juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. selain itu, fasilitas kerja dan alat pelindung diri yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan juga berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan karyawan.

c) Pengaruh Dummy Variabel Jenis Kelamin Terhadap Keragaan Kinerja Karyawan PT. Letawa

Hasil pengolahan data regresi, ditemukan dummy jenis kelamin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil regresi menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , mengindikasikan adanya perbedaan kinerja antara pria dan wanita. Karyawan pria memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan wanita dalam pekerjaan

pemeliharaan. Hal ini dapat disebabkan oleh peran ganda yang disandang oleh karyawan wanita yakni tanggung jawab ditempat kerja dan di rumah sebagai ibu dan istri, dan cenderung kurang mampu mengelola emosi atau terbawa perasaan, serta kebiasaan berkumpul pada saat berkumpul dan berdiskusi saat bertemu dengan teman mengakibatkan produktivitas kerja kurang optimal. Meskipun demikian, karyawan wanita memiliki kemampuan yang teliti yang lebih baik, sehingga dapat bekerja secara lebih efektif. Hasil penelitian ini didukung oleh teori dari Utaminingsih (2017) yang menyatakan bahwa ketidaksetaraan gender salah satunya ditandai oleh beban kerja ganda atau berlebihan pada perempuan yang berkarir. Pada hasil penelitian yang dilakukan Kartiyan (2016), yang berjudul "Keragaan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Studi Kasus Di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Citra Riau Sarana" dimana, tenaga kerja wanita yang berstatus karyawan harian tetap memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di perusahaan PT. Letawa, dapat disimpulkan bahwa :

1. Keragaan kinerja tenaga kerja pria dan wanita pemeliharaan dikategorikan sangat baik. namun, terdapat perbedaan output antara tenaga kerja pria dan wanita di bagian pemeliharaan, dimana kinerja tenaga kerja pria menghasilkan output yang lebih besar dibandingkan tenaga kerja wanita.
2. Faktor internal, faktor eksternal, dan variabel dummy signifikan terhadap kinerja tenaga kerja pemeliharaan di PT. Letawa.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alfian, Mohammad et al. 2020. "Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Tegal)." *Jurnal MONEX* 9(2):152-57.
- Darmadi, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia kepala sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang mempengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Direktorat Jenderal Perkebunan. 2023. "Statistik Perkebunan Indonesia: Kelapa Sawit 2021-2023." *Direktorat Jenderal Perkebunan*.
- Kartiyan, Tiara. 2016. "Keragaan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Studi Kasus di Perkebunan Kelapa Sawit PT Citra Riau Sarana." *Jurnal MASEPI*.
- Moeheriano. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kalitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Susanto, A. N. 2019. "Tenaga Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit: Potret dan Dinamikanya." *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis* 3(2), 213-224.

Utaminingsih, Alfiulahtin. 2017. *Gender dan Wanita Karir*. UB Press.

# Jurnal\_Gina Evianti

---

## ORIGINALITY REPORT

---

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://jurnal.instiperjogja.ac.id">jurnal.instiperjogja.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Bunda Mulia Student Paper	1%
4	<a href="http://repository.upm.ac.id">repository.upm.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	<a href="http://ejournal.upi.edu">ejournal.upi.edu</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://ejournal.iaiskjmalang.ac.id">ejournal.iaiskjmalang.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://jurnal.faperta.untad.ac.id">jurnal.faperta.untad.ac.id</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://bembyagus.blogspot.com">bembyagus.blogspot.com</a> Internet Source	<1%

---

10	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://journals.ums.ac.id">journals.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://m.moam.info">m.moam.info</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://repository.stiesia.ac.id">repository.stiesia.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://ejournal3.undip.ac.id">ejournal3.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	Syamsudin Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini Suhartini. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang", Sains Manajemen, 2019 Publication	<1 %

20

[agrotech.jurnalpertanianunisapalu.com](http://agrotech.jurnalpertanianunisapalu.com)

Internet Source

&lt;1 %

21

[dspace.umkt.ac.id](http://dspace.umkt.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

22

[trans89.com](http://trans89.com)

Internet Source

&lt;1 %

23

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Internet Source

&lt;1 %

24

Aris Tri Haryanto, Septiana Novita Dewi.  
"Peran Kepemimpinan Efektif dan  
Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi  
dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas  
Guru di Sekolah Dasar", Jurnal Basicedu, 2020

Publication

&lt;1 %

25

Siska Apriyani, Budyanto Budyanto, Hendri  
Bustamam. "Produksi Dan Karakteristik Jamur  
Tiram Putih (*Pleurotus Ostreatus*) Pada Media  
Tandan Kosong Kelapa Sawit (Tkks)",  
Naturalis: Jurnal Penelitian Pengelolaan  
Sumber Daya Alam dan Lingkungan, 2019

Publication

&lt;1 %

26

[ejournal.dewantara.ac.id](http://ejournal.dewantara.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

27

[es.slideshare.net](http://es.slideshare.net)

Internet Source

&lt;1 %

[journal.instiperjogja.ac.id](http://journal.instiperjogja.ac.id)

28

Internet Source

<1 %

29

[jurnal.undira.ac.id](http://jurnal.undira.ac.id)

Internet Source

<1 %

30

[lppm.unisayogya.ac.id](http://lppm.unisayogya.ac.id)

Internet Source

<1 %

31

[repository.ub.ac.id](http://repository.ub.ac.id)

Internet Source

<1 %

32

[text-id.123dok.com](http://text-id.123dok.com)

Internet Source

<1 %

33

Assaad, R.. "Constrained Geographical Mobility and Gendered Labor Market Outcomes Under Structural Adjustment: Evidence from Egypt", World Development, 200503

Publication

<1 %

34

[adoc.pub](http://adoc.pub)

Internet Source

<1 %

35

[eprints.unpak.ac.id](http://eprints.unpak.ac.id)

Internet Source

<1 %

36

[theses.uin-malang.ac.id](http://theses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

<1 %

37

[id.123dok.com](http://id.123dok.com)

Internet Source

<1 %

[journal.feb.unmul.ac.id](http://journal.feb.unmul.ac.id)

38

Internet Source

&lt;1 %

39

[jurnal.ensiklopediaku.org](http://jurnal.ensiklopediaku.org)

Internet Source

&lt;1 %

40

[jurnal.fkip.untad.ac.id](http://jurnal.fkip.untad.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

41

Ari Setiawan. "Pengaruh Model Pembelajaran CTL (Contextual Teaching and Learning) Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Subtema 1 Tema 2 Kelas V SD N 1 Nusa Bakti Kecamatan Belitang III Kabupaten OKU Timur", JEMARI (Jurnal Edukasi Madrasah Ibtidaiyah), 2020

Publication

&lt;1 %

42

Miyoshi, K.. "Male-female wage differentials in Japan", Japan & The World Economy, 200812

Publication

&lt;1 %

43

Mutia Reni, Ria Ariany, Roni Ekha Putera. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI", Jurnal Muara Pendidikan, 2023

Publication

&lt;1 %

44

[afidburhanuddin.wordpress.com](http://afidburhanuddin.wordpress.com)

Internet Source

&lt;1 %

45

[repository.radenintan.ac.id](http://repository.radenintan.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On